



Co-operative Education/Internship Program

Programme d'enseignement coopératif/d'internat

APPLICATION
FOR EMPLOYMENT

DEMANDE
D'EMPLOI

- Attach your résumé
- Use printed uppercase block letters
- Sign this form
- Joindre votre curriculum vitae
- Écrire en lettres moulées, en majuscules
- Apposer votre signature

Surname - Nom de famille:	Given name - Prénom:	Middle initials Autre(s) initiale(s)	PRI: (see instructions on reverse) CIDP: (voir instructions au verso)
Address - Adresse		City - Ville	Province
Postal code - Code postal			
You are entitled to work in Canada by reason of (check one only): - Vous avez le droit de travailler au Canada du fait que vous possédez (cochez une seule case):			
<input type="checkbox"/> Canadian citizenship la citoyenneté canadienne	<input type="checkbox"/> Permanent resident status le statut de résidente permanente ou résident permanent	<input type="checkbox"/> Work permit un permis de travail	

EMPLOYMENT EQUITY (see instructions on reverse)		ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (voir instructions au verso)	
1. <input type="checkbox"/> Male Homme	<input type="checkbox"/> Female Femme	2. Aboriginal person Autochtone	3. Person in a visible minority group Membre d'un groupe de minorité visible
		4. Person with a disability Personne handicapée	

DECLARATION - ATTESTATION	
All the information submitted in this application is true, complete and may be verified. Any false information may result in the rejection of this application.	Tous les renseignements fournis dans la présente demande sont exacts, complets et peuvent être vérifiés. Toute fausse déclaration pourrait entraîner le rejet de cette demande.
Signature	Date

PRIVACY ACT

Necessary measures have been taken to protect the confidentiality of the personal information you provide.

- The information you provide is collected under the authority of the *Public Service Employment Act*. We will use this information to determine your eligibility for employment. Some government departments may also use it for related statistical studies. Be assured that any statistical uses will in no way identify you personally.
- Your personal information will be held in the Departmental Employee Standard Bank (Staffing). It is protected under the *Privacy Act*.

According to the *Privacy Act*, you have rights with respect to the information you submit.

You may, upon request:

- be given access to your file;
- have incorrect information corrected or have a notation attached.

For more information about your rights, see *Info Source*, a Government of Canada publication available in major libraries, at government information offices and from constituency offices of federal Members of Parliament.

LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Toutes les mesures nécessaires ont été prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels que vous nous communiquez.

- Les renseignements demandés sont recueillis en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Nous utiliserons ces informations pour déterminer l'admissibilité de votre demande d'emploi. Certains ministères fédéraux pourront aussi les utiliser aux fins d'études statistiques. L'utilisation de ces renseignements personnels à des fins statistiques ne pourra cependant en aucun cas permettre de vous identifier personnellement.
- Les renseignements personnels que vous nous communiquez seront conservés dans le fichier central du ministère concerné (Dotation). Ils sont protégés par les dispositions de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, vous avez les droits suivants à l'égard des renseignements personnels que vous nous communiquez.

Vous pouvez, sur demande:

- avoir accès à votre dossier;
- y faire corriger des renseignements erronés ou y ajouter une note.

Pour de plus amples renseignements sur vos droits, consultez *Info Source*. Cette publication du gouvernement du Canada est disponible dans les principales bibliothèques publiques, bureaux d'information du gouvernement fédéral et bureaux de comté des députés fédéraux.

PRI

If you have previous experience with a federal department and have been assigned a Personal Record Identifier (PRI) number, please record it in the space provided. Your PRI number was indicated on your pay-check stubs.

EMPLOYMENT EQUITY

The Public Service of Canada is committed to the principle of merit and to ensuring equitable participation of women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, and members of visible minority groups. Information in this section is collected under the authority of the *Employment Equity Act*, Section 9, and its confidentiality is protected under the *Privacy Act*. Your response to these questions is **voluntary**, and may be used both for statistical purposes and in considering you for programs that help in creating a more representative public service. For persons with disabilities, it will also ensure the provision of appropriate accommodations.

Note: A person may be a member of more than one designated employment equity group.

1. Gender

This information will help us to ensure equality of access for both men and women to all positions in the Federal Public Service.

2. An Aboriginal person is a North American Indian or a member of a First Nation, a Métis or an Inuit. North American Indians or members of a First Nation include "Status," "Treaty" or "Registered" Indians, as well as "Non-Status" and "Non-Registered" Indians.

- 01 Inuit
- 02 Métis
- 03 North-American Indian/First Nation Indian

3. A person in a visible minority group in Canada is someone other than an Aboriginal person as defined above, who is non-white in colour/race, regardless of his/her place of birth.

- | | |
|--|--|
| 41 Black | 57 Non-White West Asian, North African or Arab (including Egyptian; Libyan; Lebanese; Iranian; etc.) |
| 42 Non-White Latin American (including indigenous persons from Central and South America, etc.) | 58 Southeast Asian (including Burmese; Cambodian; Laotian; Thai; Vietnamese; etc.) |
| 45 Chinese | 44 Person of Mixed Origin (with one parent in one of the visible minority groups listed above) |
| 47 Japanese | 59 Other Visible Minority Groups |
| 48 Korean | |
| 51 Filipino | |
| 56 South Asian/East Indian (including Indian from India; Bangladeshi; Pakistani; East Indian from Guyana; Trinidad; East Africa; etc.) | |

4. A person with a disability (i) has a long-term or recurring condition or health problem that may limit the kind of amount of work he/she can do in the workplace; or (ii) feels that he/she may be perceived as limited in the kind or amount of work which he/she can do because of physical, mental, sensory, psychiatric or learning impairment.

- | | |
|--|--|
| 11 Co-ordination of dexterity (difficulty using hands or arms, for example, when grasping or handling a stapler or using a keyboard) | 16 Blindness or visual impairment (unable to see or difficulty seeing) |
| 12 Mobility (difficulty moving around, for example, from one office to another or up and down stairs) | 19 Deafness or hard of hearing (unable to hear or difficulty hearing) |
| 13 Speech impairment (unable to speak or difficulty speaking and being understood) | 23 Other disability (including learning disabilities, developmental disabilities, all other types of disabilities) |

CIDP

Si vous avez déjà travaillé à la fonction publique fédérale, inscrivez dans l'espace prévu à cette fin le Code d'identification de dossier personnel (CIDP) qui vous avait alors été attribué. Ce code était inscrit sur tous vos talons de chèque de paie.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

La Fonction publique du Canada s'est engagée à assurer le respect du principe du mérite et à garantir une participation équitable des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des groupes de minorités visibles. Les renseignements fournis dans cette section sont recueillis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (article 9) et leur confidentialité est protégée aux termes de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Vos réponses **volontaires** aux questions posées dans le formulaire pourront être utilisées autant à des fins statistiques que pour la prise en considération de votre candidature pour des programmes favorisant la création d'une fonction publique plus représentative. Ces renseignements nous aideront également à offrir certains aménagements spéciaux aux personnes handicapées.

Nota: Une personne peut appartenir à plusieurs groupes cibles à la fois.

1. Sexe

Cet élément d'information nous permettra d'assurer aux hommes et aux femmes l'égalité d'accès à tous les postes de la fonction publique fédérale.

2. Un autochtone est une personne issue du groupe des Indiens de l'Amérique du Nord ou d'une Première Nation, ou du groupe des Métis ou des Inuit. Les termes «Indiens de l'Amérique du Nord» et «Première Nation» désignent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens couverts par traités.

- 01 Inuit
- 02 Métis
- 03 Indien de l'Amérique du Nord - Premières Nations

3. Par membre d'un groupe de minorité visible au Canada, on entend toute personne (exception faite des autochtones définis plus haut) dont l'appartenance ethnique est non blanche, peu importe son lieu de naissance.

- | | |
|--|---|
| 41 Noir | 57 Asiatique de l'Ouest non blanc, Nord-Africain non blanc ou Arabe (Égyptien, Libyen, Libanais, Iranien, etc.) |
| 42 Latino-Américain non blanc (Amérindiens de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud, etc.) | 58 Asiatique du Sud Est (Birman, Cambodgien, Laotien, Thaïlandais, Vietnamien, etc.) |
| 45 Chinois | 44 Personnes d'origine mixte (dont l'un des parents provient de l'un des groupes énumérés ci-dessus) |
| 47 Japonais | 59 Autre minorité visible |
| 48 Coréen | |
| 51 Philippin | |
| 56 Asiatique du Sud, Indien de l'Est (Indien de l'Inde, Bangladais, Pakistanais, Indien de l'Est originaire de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale, etc.) | |

4. Une personne handicapée (i) a une déficience ou un problème de santé chronique ou de longue durée susceptible de limiter le genre ou la quantité de travail qu'elle peut accomplir dans l'exercice de ses fonctions; ou (ii) estime qu'elle peut être perçue comme étant limitée quant au type ou au volume de travail qu'elle peut exécuter en raison d'une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychiatrique, ou de difficultés d'apprentissage.

- | | |
|--|--|
| 11 Coordination ou dextérité (difficulté à se servir de ses mains ou de ses bras, par exemple pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier) | 16 Cécité ou malvoyance (incapacité à voir ou difficulté à voir) |
| 12 Mobilité (difficulté à se déplacer d'un endroit à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.) | 19 Surdité ou malentendance (incapacité à entendre ou difficulté à entendre) |
| 13 Élocution (incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre) | 23 Autre handicap (difficultés d'apprentissage ou de développement et tout autre type de handicap) |