

Rapport du sous-comité du Comité sur la diversité et l'inclusion

Équité en matière d'emploi

Comité sur la diversité et l'inclusion

uottawa.ca/recteur/domaines_strategiques



uOttawa

**Membres du sous-comité sur l'équité en
matière d'emploi
Comité ad hoc du recteur sur la diversité et
l'inclusion**

Carole Bourque, spécialiste en diversité et inclusion, Bureau des droits de la personne

Manon Dugal, directrice principale, ressources humaines et initiatives stratégiques

Terry Campbell, directrice exécutive, opérations et stratégies de recherche, Service de gestion de la recherche

Carl Bélanger, conseiller, relations de travail – personnel enseignant, Cabinet du vice-recteur aux études et vice-provost

Sylvie Pilotte, partenaire d'affaires RH, Ressources humaines

Sonya Nigam, directrice, Bureau des droits de la personne

Sous-comité sur l'équité en matière d'emploi à l'Université d'Ottawa

Sur le plan de l'emploi, comme dans les autres sphères sociales, l'Université d'Ottawa doit respecter le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, qui interdit la discrimination fondée sur 14 motifs, soit l'âge, l'ascendance, la couleur, la croyance, un handicap, l'origine ethnique, l'état familial, l'état matrimonial, le lieu d'origine, la race, les antécédents criminels, le sexe et l'orientation sexuelle.

De plus, l'Université est assujettie à deux programmes fédéraux d'équité en matière d'emploi : le Programme de contrats fédéraux (PCF) et le Programme des chaires de recherche du Canada (PCRC). Ces deux programmes exigent que l'Université se fixe des objectifs en matière d'emploi concernant les quatre groupes cibles, soit les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. L'Université doit aussi préparer des plans stratégiques relatifs à ces objectifs. Le non-respect des exigences peut mener à l'imposition de sanctions.

La conformité est assurée comme suit :

- Programme de contrats fédéraux (pratiques de recrutement et d'embauche, maintien de l'effectif, salaires et promotion) : Ressources humaines (personnel administratif permanent), Affaires professorales (professeur.e.s régulier.ère.s) et Bureau des droits de la personne (personnel administratif et corps professoral);
- Mesures d'adaptation au travail : Ressources humaines (secteur Santé et mieux-être);
- Programme des chaires de recherche du Canada : Service de gestion de la recherche;
- Diversité et inclusion (ex. : équité en matière d'emploi) et Programme de contrats fédéraux : Bureau des droits de la personne;
- Plaintes pour violation des droits de la personne : Bureau des droits de la personne.

D'après le rapport sur l'équité en matière d'emploi d'août 2016, l'Université présente des lacunes importantes sur le plan de la représentation des quatre groupes cibles pour l'équité en matière d'emploi dans les 14 catégories du Programme de contrats fédéraux : les femmes sont sous-représentées dans 6 catégories, les minorités visibles dans 14, les Autochtones dans 13, et les personnes handicapées dans au moins 11. Dans bien des catégories, les lacunes sont substantielles : par exemple, l'Université d'Ottawa devrait engager 143 professeur.e.s s'identifiant comme membres d'une minorité visible pour atteindre la cible d'équité en matière d'emploi fixée par le Programme de contrats fédéraux.

En outre, dans le sondage sur le climat de travail de 2017, les chiffres en lien avec les questions de diversité sont en baisse dans tous les domaines. Selon les résultats, il y a lieu d'améliorer les pratiques liées à la diversité et à l'inclusion, plus précisément au chapitre de l'état familial, de l'âge, de l'orientation sexuelle, des handicaps, de la croyance ou de l'appartenance religieuse, de l'origine ethnique ou culturelle et du sexe.

Barrières

- En raison du manque de leadership organisationnel clair concernant l'équité et l'inclusion au sein de la haute direction (ex. : Bureau des gouverneurs), il est difficile pour les personnes responsables

de mettre en œuvre des stratégies d'équité en matière d'emploi dans le cadre du PCRC et du PCF et d'influencer les services et les facultés

- Le processus de recrutement des professeur.e.s à temps plein n'est pas assez uniforme.
- Il manque de formation en équité pour le recrutement à tous les échelons (Bureau des gouverneurs, Comité d'administration, cadres supérieurs, doyen.ne.s et gestionnaires) ainsi que pour le recrutement et l'embauche de membres de comités.
- L'expertise du Bureau des droits de la personne dépasse largement le traitement de plaintes : elle touche aussi à l'élaboration et à l'adoption de stratégies et de pratiques organisationnelles équitables et inclusives. De plus en plus de directeur.rice.s principaux.ales et de chercheur.se.s de l'Université d'Ottawa collaborent avec le Bureau des droits de la personne justement pour renforcer la capacité et la vision liées à l'équité et à l'inclusion, et pourtant le Bureau a fréquemment vent de problèmes organisationnels dans ces domaines qui sont traités sans qu'on le consulte. Il en résulte des erreurs qui nuisent à l'Université d'innombrables manières (c.-à-d. violations potentielles des droits de la personne, frais juridiques, pertes d'efficacité, dédoublements, etc.).
- La politique de bilinguisme, dans certains cas, empêche l'Université d'Ottawa d'engager les meilleurs talents, notamment ceux faisant partie des quatre groupes cibles pour l'équité en matière d'emploi.
- Le manque de sensibilisation du public à l'importance de la diversité et de l'inclusion nuit à l'instauration de liens de confiance et à l'auto-identification.

Recommandations

- Le Comité d'administration approuve et transmet une vision organisationnelle bien définie d'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail s'inscrivant dans la vision globale de diversité et d'inclusion.
- Un groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi regroupant le Bureau des droits de la personne, les Ressources humaines, les responsables du PCRC et les Affaires professorales élabore un plan d'action stratégique organisationnel relatif à l'équité en matière d'emploi. Cette vision stratégique est rendue publique et appuyée par le Comité d'administration et le Comité sur la diversité et l'inclusion du recteur, et intégrée aux plans Destination 2020 et 2030.
- Le groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi susmentionné prépare un plan d'action stratégique relatif à l'équité en matière d'emploi propre aux facultés et aux départements. Nous recommandons que le vice-recteur aux études soutienne cette initiative en transmettant le plan aux doyen.ne.s et en promouvant l'adhésion à celui-ci.
- Le Bureau des droits de la personne rend des comptes directement au Cabinet du recteur pour aider l'Université à renforcer ses capacités en matière d'équité et d'inclusion. Cette approche, considérée comme une pratique exemplaire permettant d'améliorer considérablement plusieurs composantes du rendement de l'établissement (c.-à-d. service à la clientèle, consultation, réduction des frais juridiques, etc.), est essentielle aux établissements qui sont des leaders au chapitre de l'équité et de l'inclusion.
- Les doyen.ne.s et directeur.rice.s des services, en suivant les conseils du Bureau des droits de la personne et des ressources humaines, intègrent des cibles et des initiatives liées à l'équité en matière d'emploi dans leurs plans stratégiques. Ils font rapport à ce sujet régulièrement au Cabinet du recteur, tout en respectant les conventions collectives et les lois fédérales qui

touchent à l'équité et aux droits de la personne.

- Nous conseillons d'instaurer une formation obligatoire sur l'équité et l'inclusion pour les cadres de tous les niveaux, comme le recommande le Bureau des droits de la personne. La formation doit être approfondie, et d'une durée représentant le temps réellement nécessaire à la compréhension de l'équité et de l'inclusion. Nous conseillons aussi, comme le recommande le Bureau des droits de la personne, de créer une formation obligatoire sur les pratiques d'embauche équitables et inclusives destinée aux membres des comités de recrutement et d'embauche.
- Approbation d'une politique d'équité en matière d'emploi, élaborée par le Bureau des droits de la personne en collaboration avec les Ressources humaines, les Affaires professorales et le Service de gestion de la recherche.
- Il faudrait protéger les données hautement confidentielles.
- Nous recommandons de clarifier les rôles et les responsabilités des différents services pour assurer la conformité, notamment pour le soutien technique.
- Il existe de nombreux modèles de bilinguisme. Le Cabinet du recteur offre son soutien pour l'étude d'approches et de politiques de bilinguisme qui protègent la mission de l'Université d'Ottawa tout en permettant à l'établissement de moderniser les politiques de recrutement et d'au moins atteindre les cibles d'équité en matière d'emploi imposées par le gouvernement fédéral.

N. B. : Le sous-comité responsable de l'équité est formé de cadres supérieurs des Affaires professorales, des Ressources humaines, du Bureau des droits de la personne et du Service de gestion de la recherche. Le président du Comité d'équité de l'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa n'a pas participé malgré l'invitation qui lui a été lancée.