

Survol du Programme des contrats fédéraux  
à l'université d'Ottawa  
2019-2020

Préparé par : Noël A.J. Badiou, directeur du Bureau des droits de la personne

Bureau des droits de la personne  
Human Rights Office



uOttawa

# Table des matières

- [SURVOL DU PROGRAMME DES CONTRATS FÉDÉRAUX](#) .....2
- [Les exigences du programme](#) ..... 2
- [Évaluation de conformité](#)..... 2
- [SURVOL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À UOTTAWA : REPRÉSENTATION NUMÉRIQUE](#).....3
- [RECOMMANDATIONS](#) .....5
- [Plan de conformité proposé pour l'Université d'Ottawa](#) ..... 5
- [Annexe](#) .....6
- [Questionnaire d'auto-identification](#) ..... 6
- [Foire aux questions](#) ..... 8

# SURVOL DU PROGRAMME DES CONTRATS FÉDÉRAUX

## Les exigences du programme

- Recueillir des renseignements sur l'effectif à l'égard de quatre désignations (femme, personnes indigènes, personnes racisées, personne en situation de handicap)
- Effectuer une analyse de l'effectif
- Fixer des objectifs à court et à long terme
- Déployer tout effort raisonnable pour que des progrès raisonnables soient réalisés en vue d'une représentation pleine et entière des quatre groupes désignés au sein de son effectif

## Évaluation de conformité

Les objectifs numériques ont été soumis au gouvernement fédéral en décembre 2019. La prochaine évaluation de conformité doit être soumise le 31 juillet 2022.

Si le gouvernement décide qu'Ottawa n'est pas conforme, voici les conséquences telle que décrite dans leur politique de conformité:

Une évaluation de conformité se termine par un constat de conformité ou de non-conformité. Dans les situations de non-conformité, l'entrepreneur pourrait faire appel au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail (ministre du Travail) et un évaluateur indépendant peut être nommé pour réviser les résultats de l'évaluation. Si les résultats de l'évaluation indépendante confirment la non-conformité, des sanctions seront appliquées.

Si un entrepreneur est jugé en non-conformité ou désire se retirer du PCF, le nom de l'organisation figurera sur la Liste des soumissionnaires à admissibilité limitée du PCF son numéro d'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi sera annulé et l'entrepreneur n'aura plus le droit de soumissionner des contrats de biens et de services, d'offres à commandes ou d'arrangements en matière d'approvisionnement du gouvernement du Canada, peu importe la valeur. Un constat de non-conformité ou un retrait du PCF peut également entraîner la résiliation du contrat.

Un entrepreneur peut être réintégré dans le PCF après avoir accepté de se soumettre à une évaluation de conformité et d'avoir été déclaré conforme.

# SURVOL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À UOTTAWA : REPRÉSENTATION NUMÉRIQUE (2019)

Tableau 1 Survol de la représentation

CPÉME	Femmes	Personnes Autochtones	Personnes racisées	Personnes en situation de handicap <sup>1</sup>
Cadres supérieurs	+5	-1	1	-4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	+30	-5	-18	
Professionnels <sup>2</sup>	+22	-30	-291	-140
Personnel semi-professionnel et technique	-12	-4	-31	-8
Surveillants	+4	0	-2	-7
Contremaîtres	+1	0	0	-1
Personnel administratif et de bureau principal	+19	-8	-20	-23
Travailleurs qualifiés et artisans	-1	-1	-5	-3
Personnel de bureau	+9	-6	-18	-15
Personnel intermédiaire de la vente et des services	+9	-5	-34	-14
Travailleurs manuels spécialisés	-1	0	0	-1
Autre personnel de la vente et des services	-2	0	-2	-1
Autres travailleurs manuels	0	0	1	0
<b>Total</b>	<b>+83</b>	<b>-60</b>	<b>-419</b>	<b>-217</b>

Les chiffres ci-dessus démontrent soit le nombre d'employé par catégorie et par CPÉME qui manque pour atteindre la cible du Programme des contrats fédéraux (indiqué par le symbole -) OU le nombre d'employé qui vont au-delà de la cible (indiqué par le symbole +).

<sup>1</sup> Le gouvernement ne fait pas la collecte de données pour les professeurs en situation de handicap. Le gouvernement, pour les personnes en situation de handicap, crée qu'une catégorie de « cadres » avec les « cadres supérieurs » et les « cadres intermédiaires et administrateurs ». Une copie du formulaire d'auto-identification, l'outil utilisé pour faire la collecte de données, est incluse dans l'annexe.

<sup>2</sup> Les chiffres pour les professeurs sont inclus dans la catégorie « Professionnels ».

Tableau 2 Survol de la représentation, différence entre 2016 et 2019

CPÉME	Femmes	Personnes Autochtones	Personnes racisées	Personnes en situation de handicap
<b>Cadres supérieurs</b>	+5	0	+3	-3
<b>Cadres intermédiaires et autres administrateurs</b>	+13	-3	0	
<b>Professionnels</b>	+15	-7	-61	-109
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	+1	0	-4	-3
<b>Surveillants</b>	+1	0	+2	-3
<b>Contremaîtres</b>	0	0	0	0
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	-3	-2	-1	-20
<b>Travailleurs qualifiés et artisans</b>	+1	0	+11	0
<b>Personnel de bureau</b>	0	-2	+6	-5
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	-4	0	-12	-7
<b>Travailleurs manuels spécialisés</b>	0	0	+1	-1
<b>Autre personnel de la vente et des services</b>	+1	0	0	-1
<b>Autres travailleurs manuels</b>	0	0	+1	0
<b>Total</b>	30	-14	-54	-152

Les chiffres ci-dessus démontrent le progrès, ou le manque de progrès, à atteindre les objectifs entre 2016 et 2019. Les chiffres démontrent toujours soit le nombre d'employé par catégorie et par CPÉME qui manque pour atteindre la cible du Programme des contrats fédéraux (indiqué par le symbole -) OU le nombre d'employé qui vont au-delà de la cible (indiqué par le symbole +).

# RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes sont offertes par le Bureau des droits de la personne, qui a le mandat de faire avancer l'équité en matière d'emploi.

## Plan de conformité proposé pour l'Université d'Ottawa

1. Questionnaire électronique que les nouveaux employés doivent compléter à l'embauche. Cette pratique garanti un taux de participation de 100 pourcent auprès des nouveaux employés). (En développement par les TIs et en collaboration avec les RHs et le BDP.)
2. Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie qui assure la confidentialité maximales des données.
3. Mise à jour des CNP (classification nationale des professions) des postes à uOttawa pour être compatible avec la mise à jour effectué en 2016 par le gouvernement fédéral.
4. Inclure tous les postes occupés par un employé ayant travaillé un minimum de 12 semaines au cours de l'année.
5. Formation obligatoire sur les pratiques d'embauche inclusives pour toute personne qui siège à un comité de sélection.
6. Revue et mise à jour des pratiques, politiques et procédures de recrutement, de la sélection et de la rétention des employés afin d'identifier et d'éliminer les barrières systémiques les plus communes qui sont connues, et de les remplacer par des pratiques, politiques et procédures qui sont équitables.
7. Production et partage de données chaque année pour évaluer le progrès.
8. Élaboration d'une stratégie permettant de faire la mise à jour des données pour tous les employés (et non seulement les personnes nouvellement embauchées). Une stratégie de communication provenant de la direction est un élément essentiel à la réussite.
9. Identification des postes aux Ressources Humaines qui sont responsable pour les opérations et la mise en œuvre des stratégies d'équité en matière d'emploi touchant aux pratiques des ressources humaines.
10. Élaboration des rôles et responsabilité au sein de l'équipe du Bureau des droits de la personne, des Ressources humaines et des Technologies de l'information.

# Annexe

## Questionnaire d'auto-identification (2019)

Les renseignements personnels que vous fournissez sur le présent formulaire sont recueillis en vertu de la *Loi de 1965 sur l'Université d'Ottawa* et sont traités conformément à la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée* et vont être utilisés pour les fins suivantes : l'avancement du programme de l'université en matière d'équité, diversité et d'inclusion, veillant au respect du Programme de contrats fédéraux et pour la planification et des statistiques institutionnelles. Si vous avez des questions sur la collecte, l'utilisation et la divulgation de vos renseignements personnels dans cet avis, veuillez communiquer avec Noël A.J. Badiou, Directeur, Bureau des droits de la personne au (613) 562-5200 poste 5163 ou [nbadiou@uottawa.ca](mailto:nbadiou@uottawa.ca).

Vous pouvez vous identifier comme appartenant à un groupe désigné sans craindre pour votre situation de travail et/ou d'étude. Les données recueillies demeureront confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins d'analyse statistique EDI et d'équité en matière d'emploi. **Aucune des informations fournies sur ce formulaire ne fera partie ou ne sera ajoutée à votre dossier personnel des Ressources humaines et/ou votre dossier étudiant sans votre consentement explicite.** Nous vous encourageons à consulter, mettre à jour et corriger les informations vous concernant à tout moment. La confidentialité des renseignements est assurée en tout temps et les renseignements d'auto-identification seront déclarés sous une forme (p. ex., sous forme agrégée) pour assurer la protection de l'identité de toute personne.

**Veillez noter que votre réponse au questionnaire d'auto-identification est volontaire. Le questionnaire doit cependant être rempli même si vous choisissez de ne pas fournir d'informations supplémentaires.**

Nous vous remercions de votre participation à cette importante initiative universitaire.

## Questionnaire (2016 – mi-2019)

SVP cochez toutes les cases appropriées. Les questions ci-dessous sont établies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour en savoir plus sur la définition des groupes désignés, cliquez ci-dessous. Nous vous remercions de bien vouloir prendre le temps requis pour remplir ce questionnaire.

### Question 1

Êtes-vous [Autochtone](#)?

Oui Non

### Question 2

Êtes-vous membre d'une [minorité visible](#)?

Oui Non

### Question 3

Êtes-vous une [personne ayant un handicap](#)?

Oui Non

### Question 4

Êtes-vous une [femme](#)?

Oui Non

### Autres données relatives aux mesures d'adaptation

Dans le cadre de notre travail continu en équité en matière d'emploi, nous demandons de temps à autre aux membres des groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex. comités, groupes de concertation, fournir des commentaires par rapport aux nouveaux programmes). Si vous acceptez que l'agent(e) d'équité en matière d'emploi communique directement avec vous à cette fin, veuillez cocher la case « Oui » ci-dessous.

Oui Non

Si vous avez des observations sur l'ensemble du questionnaire, des suggestions ou des questions, veuillez les inscrire ci-après ou envoyez un courriel à [equite@uottawa.ca](mailto:equite@uottawa.ca).

## Nouveau QUESTIONNAIRE (fin 2019 - 2020)

### Question 1

Vous identifiez-vous comme une personne Autochtone; soit Première nation, Métis, Inuit ou Autochtone International (non-canadien) ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

### Question 2

Vous identifiez-vous comme une personne racisée (membre d'une minorité visible au Canada) ?

Minorité visible

*Une personne racisée (minorité visible au Canada) est une personne (autre que les autochtones définis ci-dessus) qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, indépendamment de leur lieu de naissance ou de leur citoyenneté.*

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

### Question 3

Vous considérez-vous comme une personne en situation de handicap ?

Handicap

*Une personne en situation de handicap est une personne qui a une incapacité durable ou récurrente soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et :*

*Soit considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi;*

*Soit pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience.*

*La définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.*

- Oui
- Non

- Préfère ne pas répondre

#### Question 4

Vous considérez-vous comme (genre):

- Femme
- Homme
- X
- Préfère ne pas répondre

*Veillez noter que le 'X' est une option non-binaire et sans genre qui est reconnu par les gouvernements du Canada et de l'Ontario.*

#### Question 5

Vous identifiez-vous comme étant membre de la communauté LGBTQIA2S+ ?

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

#### Question 6

Vous identifiez-vous comme étant :

- Francophone
- Anglophone
- Autre
- Préfère ne pas répondre

#### Question 7

Vous considérez-vous comme étant fonctionnellement bilingue ?

(Langues officielles français et anglais)

- Oui
- Non
- Préfère ne pas répondre

## Foire aux questions

### Question 1: Pourquoi devrais-je répondre aux questions?

Votre collaboration est essentielle pour que l'Université; puisse respecter son engagement envers le Programme de contrats fédéraux (PCF). Si nous ne pouvons pas répondre aux exigences de ce programme, les contrats de l'Université avec le gouvernement fédéral pourraient être compromis. Plus il y aura de personnes qui rempliront le questionnaire, mieux nous pourrons mettre à jour l'information sur le personnel actuel de l'Université et mieux nous pourrons remplir nos objectifs en matière d'équité dans l'intérêt de la communauté universitaire. Toutefois, la décision de vous identifier ou non comme membre d'un groupe désigné est laissée à votre entière discrétion.

### Question 2: Pourquoi n'est-il pas question de mentionner ou de cibler d'autres groupes?

L'Université d'Ottawa a signé un engagement officiel auprès du gouvernement fédéral en vue de mettre sur pied des programmes d'équité respectant les consignes du PCF. Puisque les quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) font l'objet de discrimination dans le milieu de travail — selon les données du gouvernement — les programmes d'équité leur sont adressés particulièrement. Par contre, même si le PCF ne mentionne que ces quatre groupes, les programmes d'équité favorisent tout le personnel parce que leurs principes de non-discrimination ont, à vrai dire, une portée universelle.

### Question 3: On dit que les renseignements fournis sont confidentiels. Alors pourquoi dois-je indiquer mon nom et mon numéro d'identité sur le questionnaire?

L'université doit connaître la composition actuelle de son personnel, pour des raisons statistiques. Elle doit aussi dresser des rapports pour le gouvernement sur les changements de personnel. Pour mettre à jour ces données, nous devons retirer de nos dossiers les noms des personnes qui ont quitté l'Université, et noter les mouvements au sein du personnel tels les promotions et les mutations. Tout renseignement personnel demeure confidentiel. De plus, les rapports ne renferment aucun détail sur les données personnelles de base.

### Question 4: À quelles fins servira l'information?

L'information recueillie servira à compléter la banque de données du questionnaire d'auto-identification. L'Université, grâce à des rapports statistiques complets, pourra :

- Établir des objectifs en matière d'embauche et d'avancement professionnel pour les groupes désignés;
- Éliminer les mesures ou pratiques discriminatoires à l'égard des membres des groupes désignés;
- Mesurer les progrès accomplis vers l'équité en matière d'emploi.
- Elle pourra ainsi satisfaire aux exigences du Programme de contrats fédéraux du gouvernement canadien et faire honneur à l'engagement qu'elle a pris envers l'équité en matière d'emploi et d'éducation.

Pour tous renseignements, veuillez contacter l'agent(e) d'équité en matière d'emploi au 613 562-5800 (1527), adresse courriel [equite@uottawa.ca](mailto:equite@uottawa.ca) .