

## Survol du Programme de contrats fédéraux à l'Université d'Ottawa (2016-2019)

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

<a href="#">SURVOL DU PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX</a> .....	2
<a href="#">Exigences du programme</a> .....	2
<a href="#">Évaluation de conformité</a> .....	2
<a href="#">SURVOL DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA :</a> <a href="#">REPRÉSENTATION NUMÉRIQUE</a> .....	3
<a href="#">RECOMMANDATIONS</a> .....	6
<a href="#">Plan de conformité proposé pour l'Université d'Ottawa</a> .....	6
<a href="#">Annexe</a> .....	7
<a href="#">Questionnaire d'auto-identification</a> .....	8
<a href="#">Foire aux questions</a> .....	11

# SURVOL DU PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

## Exigences du programme

- Recueillir des renseignements sur l'effectif à l'égard de quatre désignations (femmes, personnes autochtones, personnes racisées, personnes 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 l'effectif

## Évaluation de conformité

Les effectifs de l'Université d'Ottawa 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 que l'Université d'Ottawa n'est pas conforme, les conséquences possibles sont décrites dans sa 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<sup>1</sup>, 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.*

---

<sup>1</sup> [Programme de contrats fédéraux.](#)

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

Tableau 1 – Survol de la représentation

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes en situation de handicap <sup>2</sup>
Cadres supérieurs	+5	-1	+1	-4
Cadres intermédiaires et autres administrateurs	+30	-5	-18	
Professionnels <sup>3</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 le nombre d'employés par catégorie et par CPÉME qui manque pour atteindre la cible du Programme de contrats fédéraux (symbole -) OU le nombre d'employés qui surpasse la cible (symbole +).

<sup>2</sup> Le gouvernement ne recueille pas de données sur les professeurs en situation de handicap. Pour les personnes en situation de handicap, il a créé une catégorie de « cadres » comprenant les « cadres supérieurs » et les « cadres intermédiaires et administrateurs ».

Le formulaire d'auto-identification utilisé avant l'été 2019 et la version révisée à l'été 2019, c'est-à-dire l'outil utilisé pour faire la collecte de données, sont joints en annexe.

<sup>3</sup> Les chiffres pour les professeurs sont inclus dans la catégorie « Professionnels ».

Tableau 2 – Survol de la représentation en 2016

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPÉME)	Femmes	Personnes autochtones	Personnes racisées	Personnes en situation de handicap <sup>4</sup>
<b>Cadres supérieurs</b>	0	-1	-2	-1
<b>Cadres intermédiaires et autres administrateurs</b>	+17	-2	-18	
<b>Professionnels<sup>5</sup></b>	+7	-23	-230	-31
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	-13	-4	-27	-5
<b>Surveillants</b>	+3	0	-4	-4
<b>Contremaîtres</b>	+1	0	-2	-1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	+21	-6	-19	-3
<b>Travailleurs qualifiés et artisans</b>	-2	-1	-9	-3
<b>Personnel de bureau</b>	+9	-4	-24	-10
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	+13	-5	-26	-7
<b>Travailleurs manuels spécialisés</b>	-1	0	-1	0
<b>Autre personnel de la vente et des services</b>	-3	0	-2	0
<b>Autres travailleurs manuels</b>	0	0	0	0
<b>Total</b>	52	-46	-364	-65

<sup>4</sup> Le gouvernement ne recueille pas de données sur les professeurs en situation de handicap. Pour les personnes en situation de handicap, il a créé qu'une catégorie de « cadres » comprenant les « cadres supérieurs » et les « cadres intermédiaires et administrateurs ».

<sup>5</sup> Les chiffres pour les professeurs sont inclus dans la catégorie « Professionnels ».

Tableau 3 – Survol de la représentation, différence entre 2016 et 2019

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (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>	+1	0	+2	0
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	-3	-2	-1	-20
<b>Travailleurs qualifiés et artisans</b>	+1	0	+4	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>	31	-14	-55	-152

Les chiffres ci-dessus démontrent les progrès, ou le manque de progrès, par rapport aux objectifs entre 2016 et 2019. Ils illustrent toujours le nombre d'employés par catégorie et par CPÉME qui manque pour atteindre la cible du Programme de contrats fédéraux (symbole -) OU le nombre d'employés qui surpasse la cible (symbole +)<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Il est important de noter que les progrès ont été influencés par une hausse importante du nombre de personnes appartenant à trois des catégories (personnes autochtones, personnes racisées et personnes en situation de handicap) qui sont devenues disponibles sur le marché de travail. De plus, l'Université a été limitée par les réalités budgétaires, entre autres enjeux.

## RECOMMANDATIONS

Les recommandations suivantes sont présentées 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. Nouveau questionnaire électronique facilement accessible sur le portail VirtuO. Il est maintenant plus facile pour tous les employés de remplir le questionnaire et d'y revenir pour le mettre à jour n'importe quand.
2. Besoin de mener régulièrement (deux ou trois fois par année) une campagne de sensibilisation afin d'encourager les membres de la communauté à participer pleinement à cette importante collecte de données.
3. Mise à jour des codes CNP (Classification nationale des professions) des postes à l'Université pour les rendre compatibles avec la mise à jour effectuée en 2016 par le gouvernement fédéral.
4. Inclusion de tous les postes occupés par une personne 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 sélection et de rétention des employés afin de repérer et d'éliminer les barrières systémiques les plus communes, et d'établir ainsi des pratiques, politiques et procédures équitables.
7. Production et partage de données chaque année pour évaluer les progrès.
8. Création d'un nouveau règlement sur l'équité en matière d'emploi qui englobe les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) du plan stratégique Transformation 2030 et respecte nos obligations en vertu des programmes d'EDI, tels que le Programme de contrats fédéraux.
9. Révision des attributions du Comité d'équité en matière d'emploi.
10. Collaboration entre le Bureau des droits de la personne, les Ressources humaines et les Affaires professorales, qui sont responsables des opérations et de la mise en œuvre des stratégies d'EDI et d'équité en matière d'emploi touchant les pratiques en ressources humaines.

**Annexes**



# Questionnaire d'auto-identification

L'Université d'Ottawa croit au principe de l'équité en matière d'emploi, et elle veut s'assurer que les groupes désignés par le gouvernement du Canada, notamment les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées, soient représentés de façon équitable à tous les niveaux d'emploi à l'Université d'Ottawa et qu'ils aient des chances égales d'avancement selon leurs aptitudes et compétences.

L'un des volets du programme d'équité en matière d'emploi est de recueillir de l'information sur notre personnel. Si vous vous identifiez comme membre d'un groupe désigné (**les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles**), cela nous aidera à établir un portrait exact de notre effectif. Vous pouvez vous identifier comme appartenant à un groupe désigné sans avoir aucune crainte pour votre situation de travail. Sachez également que vous pouvez demander des mesures d'adaptation pour accomplir vos fonctions au meilleur de votre potentiel.

**Veillez noter qu'il n'est pas obligatoire de remplir le présent questionnaire, mais vous devez par contre le retourner au Bureau des droits de la personne même si vous décidez de ne rien y inscrire de plus.**

Les données demeurent confidentielles et sont utilisées strictement aux fins de l'équité en matière d'emploi. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger en tout temps les renseignements à votre sujet. Soyez assuré qu'ils ne serviront à aucune fin non autorisée.

Veillez retourner le questionnaire dans l'enveloppe ci-jointe. Si vous avez des questions ou des commentaires, ou si vous désirez un questionnaire en braille ou en gros caractères, veuillez communiquer avec l'agent(e) d'équité en matière d'emploi au poste 1527, adresse courriel [equite@uottawa.ca](mailto:equite@uottawa.ca).

**Nom :**

**Numéro d'employé :**

## Questionnaire

### Instructions

- Une personne peut faire partie de plusieurs groupes désignés.
- Cochez donc toutes les cases appropriées.
- Les questions ci-dessous sont établies par *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Pour en savoir plus sur la définition des groupes désignés, consultez l'annexe Définition des groupes désignés.

### Question 1 : Êtes-vous Autochtone?

Oui                  Non

### Question 2 : Êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui                  Non

### Question 3 : Êtes-vous une personne handicapée?

Oui                  Non

### Autres données relatives aux mesures d'adaptation

Si vous vous identifiez comme membre d'un groupe désigné, veuillez indiquer la façon dont nous pouvons vous accommoder afin de vous permettre de participer pleinement au milieu de travail. Si elles sont adoptées, nous souhaitons vous rassurer que ces mesures d'adaptation n'auront aucun effet négatif sur votre embauche, formation, promotion et maintien en poste au sein de notre organisation.

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)

**Nous vous remercions de bien vouloir prendre quelques minutes pour remplir ce questionnaire.**

# Foire aux questions

## Question 1

### **Pourquoi devrais-je remplir et retourner le questionnaire?**

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).

## Définition des groupes désignés

Les définitions suivantes sont celles établies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- **Un Autochtone** est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit. Y sont également inclus les Indiens visés par un traité, les Indiens inscrits ainsi que les Indiens membres d'une bande ou d'une Première nation.
- **Minorité visible** : Font partie des minorités visibles au Canada, les personnes (autres 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. Les exemples de minorités visibles comprennent, **sans pour autant s'y limiter** :
  - Les personnes noires
  - Les personnes d'origine latino-américaine qui n'ont pas la peau blanche (y compris les personnes autochtones de l'Amérique centrale et du Sud)
  - Les personnes d'Asie orientale (p.ex. Chinois, Japonais, Coréens)
  - Les personnes de l'Asie méridionale ou des Indes orientales (p.ex. Indiens, Pakistanais, Bangladais, Indiens de l'Est originaires de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale)
  - Les personnes de l'Asie du sud-est (p.ex. Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens)
  - Les personnes de l'Asie occidentale et les Nord-Africains qui n'ont pas la peau blanche ou les Arabes (p.ex. Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens)
  - Les personnes d'origine mixte (p.ex. dont l'un des parents provient de l'un des groupes de minorités énumérés)
- **Une personne en situation d'handicap** est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Font également partie de ce groupe les personnes pour lesquelles des mesures d'adaptation ont été prises dans le cadre de leur emploi actuel ou dans leur milieu de travail actuel afin de tenir compte des limitations fonctionnelles découlant de

leur déficience (ex : l'utilisation d'aides techniques, les changements à l'équipement ou autres modalités de travail).

Les exemples de déficiences comprennent, **sans pour autant s'y limiter** :

- Coordination ou dextérité : difficulté à se servir des mains ou des bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier
- Mobilité : difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à marcher de longues distances ou à monter ou à descendre les escaliers
- Cécité ou malvoyance : incapacité de voir ou difficulté à voir, glaucome (ne pas vous inclure si votre vision est corrigée par le port de lunettes ou de verres de contact)
- Élocution : incapacité de parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre
- Surdité ou malentendance : incapacité d'entendre ou difficulté à entendre
- Maladie de longue durée : par exemple l'asthme, maladie de Crohn, l'arthrite
- Autres déficiences : d'apprentissage, développementales ou autre.

# Questionnaire d'auto-identification

L'Université d'Ottawa croit au principe de l'équité en matière d'emploi, et elle veut s'assurer que les groupes désignés par le gouvernement du Canada, notamment les femmes, les personnes Autochtones, les personnes racisées et les personnes en situation d'handicap, soient représentées de façon équitable à tous les niveaux d'emploi à l'Université d'Ottawa et qu'ils aient des chances égales d'avancement selon leurs aptitudes et compétences.

L'un des volets du programme d'équité en matière d'emploi est de recueillir de l'information sur notre personnel concernant les membres d'un groupe désigné (**les femmes, les personnes Autochtones, les personnes racisées, les personnes en situation d'handicap**). La collecte de cette information nous aidera à établir un portrait plus précis de notre effectif afin de faire progresser les objectifs de l'université aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Les données demeurent confidentielles et sont utilisées strictement aux fins de l'équité en matière d'emploi. Vous pouvez vous identifier comme appartenant à un groupe désigné sans avoir aucune crainte pour votre situation de travail. Nous vous encourageons à revoir, mettre à jour et corriger en tout temps les renseignements à votre sujet.

**Veillez noter qu'il n'est pas obligatoire de remplir le présent questionnaire, mais vous devez par contre le retourner au Bureau des droits de la personne même si vous décidez de ne rien y inscrire de plus.**

Veillez retourner le questionnaire à l'adresse courriel [respect@uottawa.ca](mailto:respect@uottawa.ca). Si vous avez des questions ou des commentaires, ou si vous désirez le questionnaire dans un autre format, veuillez communiquer avec le Bureau des droits de la personne au poste 5222, adresse courriel [respect@uottawa.ca](mailto:respect@uottawa.ca).

**Nom :**

**Numéro d'employé :**

Je refuse de remplir ce questionnaire.



## Questionnaire

### Instructions

- Une personne peut faire partie de plusieurs groupes désignés.
- Cochez toutes les cases appropriées.
- Les questions ci-dessous sont établies par *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.
- Pour en savoir plus sur la définition des groupes désignés, consultez l'annexe Définition des groupes désignés.

### **Question 1** : Vous considérez-vous comme une femme?

Oui                  Non

### **Question 2** : Vous considérez-vous comme une personne autochtone?

Oui                  Non

### **Question 3** : Vous considérez-vous comme une personne racisée?

Oui                  Non

### **Question 4** : Vous considérez-vous comme une personne en situation d'handicap?

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 [respect@uottawa.ca](mailto:respect@uottawa.ca)

**Nous vous remercions de bien vouloir prendre quelques minutes pour remplir ce questionnaire.**

## Définition des groupes désignés

Les définitions suivantes sont celles établies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

- **Une personne Autochtone** est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit. Y sont également inclus les Indiens visés par un traité, les Indiens inscrits ainsi que les Indiens membres d'une bande ou d'une Première nation.
- **Une personne racisée (minorité visible)** : Font partie des minorités visibles au Canada, les personnes (autres 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. Les exemples de minorités visibles comprennent, **sans pour autant s'y limiter** :
  - Les personnes noires
  - Les personnes d'origine latino-américaine qui n'ont pas la peau blanche (y compris les personnes autochtones de l'Amérique centrale et du Sud)
  - Les personnes d'Asie orientale (p.ex. Chinois, Japonais, Coréens)
  - Les personnes de l'Asie méridionale ou des Indes orientales (p.ex. Indiens, Pakistanais, Bangladais, Indiens de l'Est originaires de la Guyane, de la Trinité, de l'Afrique orientale)
  - Les personnes de l'Asie du sud-est (p.ex. Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais, Vietnamiens)
  - Les personnes de l'Asie occidentale et les Nord-Africains qui n'ont pas la peau blanche ou les Arabes (p.ex. Iraniens, Libanais, Égyptiens, Libyens)
  - Les personnes d'origine mixte (p.ex. dont l'un des parents provient de l'un des groupes de minorités énumérés)
- **Une personne en situation d'handicap** est une personne qui a une déficience durable ou récurrente soit de sa capacité physique, mentale ou sensorielle, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considère qu'elle a des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pense qu'elle risque d'être classée dans cette catégorie par son employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Font également partie de ce groupe les personnes pour lesquelles des mesures d'adaptation ont été prises dans le cadre de leur emploi actuel ou dans leur milieu de travail actuel afin de tenir compte des limitations fonctionnelles découlant de leur déficience (ex : l'utilisation d'aides techniques, les changements à l'équipement ou autres modalités de travail).

Les exemples de déficiences comprennent, **sans pour autant s'y limiter** :

- Coordination ou dextérité : difficulté à se servir des mains ou des bras, par exemple pour saisir des objets ou utiliser un clavier
- Mobilité : difficulté à se déplacer d'un local à l'autre, à marcher de longues distances ou à monter ou à descendre les escaliers
- Cécité ou malvoyance : incapacité de voir ou difficulté à voir, glaucome (ne pas vous inclure si votre vision est corrigée par le port de lunettes ou de verres de contact)
- Élocution : incapacité de parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre
- Surdité ou malentendance : incapacité d'entendre ou difficulté à entendre
- Maladie de longue durée : par exemple l'asthme, maladie de Crohn, l'arthrite
- Autres déficiences : d'apprentissage, développementales ou autre.

## Foire aux questions

### Question 1

#### **Pourquoi devrais-je remplir et retourner le questionnaire?**

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 le Bureau des droits de la personne au 613 562-5800 (5222), adresse courriel [respect@uottawa.ca](mailto:respect@uottawa.ca).