



Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi

 Nouvel Accord

 Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation University of Ottawa	La société mère est située à l'extérieur du Canada <input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non
Nom commercial de l'organisation (si différent de la dénomination sociale) University of Ottawa	Numéro d'entreprise d'approvisionnement [REDACTED]
	Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 6325
Veuillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 6113	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/naics-scian/2002/naics-scian02l-fra.htm

À l'usage du Ministère seulement (si l'information ci-dessus est erronée)		
Numéro d'entreprise d'approvisionnement	Nombre total d'employés au Canada	Numéro du code de SCIAN de l'organisation

SIÈGE SOCIAL			
Adresse (rue, immeuble, etc.) 550 Cumberland Street (046)	Ville Ottawa	Province ON	Code postal K1N 6N5
	Numéro de téléphone 613-562-5800x1553	Numéro de télécopieur 613-562-5783	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Carole Bourque	Titre Spécialiste de la diversité et de l'inclusion
Numéro de téléphone 613-562-5800 x1527	Adresse du courriel cbourque@uottawa.ca

CERTIFICATION
L'organisation susmentionnée :
<ul style="list-style-type: none"> ayant un effectif combiné d'au moins 100 employés permanents plein temps, permanents temps partiel et temporaires qui ont travaillé 12 semaines ou plus au Canada, ET désirant présenter une soumission, ou obtenir un contrat, offre à commandes ou arrangement en matière d'approvisionnement de biens ou de services du gouvernement du Canada, d'une valeur de 1 000 000 \$ ou plus (incluant toutes les taxes).
Atteste par la présente qu'elle s'engage à mettre en œuvre ou à maintenir l'équité en matière d'emploi de façon permanente, au-delà de la période de l'instrument de passation des marchés, conformément aux exigences du Programme de contrats fédéraux. Pour de plus amples renseignements sur la façon de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi, veuillez consulter le site suivant: http://www.edsc.gc.ca/fra/travail/egalite/index.shtml
Remarque: Si, une vérification de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi révèle que l'organisation a fait une fausse déclaration, l'instrument de passation des marchés avec le Gouvernement du Canada pourrait être résilié.

SIGNATAIRE	
REMARQUE : Le signataire doit être le chef de l'organisation OU une personne qui occupe un poste de haute direction et qui a l'autorité légale de signer un contrat au nom de l'organisation.	
Nom (en lettres moulées) Denis Cossette	Titre Vice-président associé
Numéro de téléphone 613-562-5913	Adresse du courriel denis.cossette@uottawa.ca
[REDACTED]	Date 2013-08-02

INSTRUCTIONS DE RETOUR
IMPORTANT
<ul style="list-style-type: none"> L'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi signé doit être envoyé au Programme du travail par télécopieur au (819) 953-8768 ou par courriel à ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca



DEMANDE DE PROLONGATION DE DÉLAI POUR SOUMETTRE L'INFORMATION SUR L'ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Conformément à l'appendice D – *La politique sur les marchés* du Conseil du Trésor quant au Programme de contrats fédéraux pour l'équité en matière d'emploi, les entrepreneurs qui font affaire avec le gouvernement du Canada dont l'effectif atteint 100 salariés ou plus et qui sont octroyés des contrats de biens et services d'un million ou plus sont tenus de satisfaire aux exigences d'équité en matière d'emploi, soumettre l'information quant à leur effectif et être soumis à l'évaluation de conformité. Les entrepreneurs ont la possibilité de demander une prolongation de délai lorsque des circonstances imprévues interfèrent avec la date d'échéance initiale prévue pour soumettre la documentation. La demande de prolongation doit être complétée tel qu'indiqué ci-dessous et signée par un cadre supérieur de l'entreprise, c'est-à-dire le directeur général, le vice-président ou un gestionnaire autorisé. Une fois le formulaire complété, vous pouvez le soumettre par courriel : ee-eme@hrsdcc-rhdcc.gc.ca.

Je soussigné, au nom de (nom légal de l'entreprise) **University of Ottawa** (ci-après nommée « l'entreprise ») et le Numéro de l'accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (numéro de l'accord) **060420**, atteste que :

1. Je suis autorisé à signer ce document au nom de l'entreprise. J'atteste, par ma signature, que l'entreprise est liée par les déclarations figurant au présent document ainsi qu'aux possibles conséquences d'être retrouvé en situation de non-conformité avec le Programme de contrats fédéraux.
2. J'atteste que l'entreprise ne peut soumettre la documentation requise pour l'évaluation de conformité dans le délai requis par le Programme de contrats fédéraux.
3. Je demande que cette échéance soit reportée au (date) 23 December 2016 en raison de :

(Veuillez décrire) Les résultats non anticipés indiquent clairement que nous avons des ÉCARTS importants, à grande échelle, dans les quatre groupes désignés; par conséquent, nous avons énormément de chemin à faire pour combler ces écarts.

Nous avons de la difficulté à dresser un plan d'action complet à ce moment-ci en grande partie en raison des retards causés par les initiatives de transformation et de modernisation, qui ont entraîné des changements chez des intervenants clés, les négociations syndicales et les contraintes et complexités liées aux systèmes. Afin de pouvoir achever la partie de notre plan d'action sur les objectifs numériques, et compte tenu de notre environnement très décentralisé, nous demandons une extension afin de permettre la tenue de discussions entre les différents syndicats, une association d'employés, deux équipes distinctes de RH (personnel de soutien et personnel enseignant), Facultés et Services, le Bureau des droits de la personne et d'autres dirigeants clés de l'Université

4. En tant que cadre supérieur de l'entreprise, je déclare que toutes ces déclarations sont exactes au meilleur de ma connaissance, et je demande de prolongation.

Nom : **Sonija Nigam** Titre : **Directrice**

Courriel : **snigam@uottawa.ca**

N° de téléphone : **613.562-5800 x 3103**



Emploi et
Développement social Canada

Emp
Soci

Adresse d'affaires: **1 Stewart Street, Ottawa, ON K1N 6N8**

Signature : _____

Date : **16 Août 2016**



Numéro de l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi : [060420]

165 Hôtel-de-ville
Place du Portage
Phase II, 10ième étage
Gatineau, (Québec)
K1A 0J2

1 Septembre 2016

Sonya Nigam
Director
Université d'Ottawa
1 Stewart St
Ottawa, ON K1N 6N5

Objet : Délai supplémentaire – Évaluation de la conformité – Programme de contrats fédéraux

Madame Nigam,

Vous nous avez fait parvenir un formulaire demandant une prolongation pour la soumission de la documentation requise afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre des obligations de Université d'Ottawa envers le Programme de contrats fédéraux.

Tel que demandé, nous accordons à Université d'Ottawa un délai supplémentaire jusqu'au 17 Octobre 2016.

Si vous avez des questions à l'égard de l'évaluation de la conformité, veuillez les transmettre par courriel à ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Cordialement,

Tiffany Ryan
Gestionnaire, Opérations des Programmes
Emploi et Développement social Canada – Programme du Travail

c.c. Carole Bourque, Diversity and Inclusion Specialist



Analyse de l'effectif – Rapport sommaire

Date : 2016-11-14

Femmes

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Femmes				Écart
		Représentation		Disponibilité		
		Nbre	%	Nbre	%	
01 : Cadres supérieurs	18	5	27,8 %	27,4 %	5	0
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	71	51,1 %	38,9 %	54	17
03 : Professionnels	1919	945	49,2 %	48,9 %	938	7
04 : Personnel semi-professionnel et technique	187	57	30,5 %	37,4 %	70	-13
05 : Surveillants	35	21	60,0 %	50,7 %	18	3
06 : Contremaîtres	15	2	13,3 %	7,4 %	1	1
07 : Personnel administratif et de bureau principal	321	269	83,8 %	77,2 %	248	21
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	67	2	3,0 %	5,8 %	4	-2
10 : Personnel de bureau	249	173	69,5 %	65,8 %	164	9
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	166	116	69,9 %	61,8 %	103	13
12 : Travailleurs manuels spécialisés	6	0	0,0 %	14,6 %	1	-1
13 : Autre personnel de la vente et des services	17	5	29,4 %	49,9 %	8	-3
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0,0 %	9,3 %	0	0
Total	3140	1666	53,0 %	51,4 %	1614	52

Les nombres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement aux totaux indiqués.

*no temp
4 on leave
5 casual*



Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi – Université d'Ottawa

Analyse de l'effectif – Rapport sommaire

Date : 2016-11-14

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Autochtones		Autochtones			Écart
	Tous les employés		Représentation Disponible			
	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	Nbre
01 : Cadres supérieurs	18	0	0,0 %	2,9 %	1	-1
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	1	0,7 %	2,2 %	3	-2
03 : Professionnels	1919	12	0,6 %	1,8 %	35	-23
04 : Personnel semi-professionnel et technique	187	0	0,0 %	1,9 %	4	-4
05 : Surveillants	35	1	2,9 %	2,7 %	1	0
06 : Contremaîtres	15	0	0,0 %	2,1 %	0	0
07 : Personnel administratif et de bureau principal	321	4	1,2 %	3,2 %	10	-6
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	67	0	0,0 %	2,0 %	1	-1
10 : Personnel de bureau	249	3	1,2 %	2,8 %	7	-4
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	166	0	0,0 %	3,0 %	5	-5
12 : Travailleurs manuels spécialisés	6	0	0,0 %	3,3 %	0	0
13 : Autre personnel de la vente et des services	17	0	0,0 %	2,9 %	0	0
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0,0 %	3,0 %	0	0
Total	3140	21	0,6 %	2,1 %	67	-46
Les nombres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement aux totaux indiqués.						



Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi – Université d'Ottawa

Analyse de l'effectif – Rapport sommaire

Date : 2016-11-14

Membres des minorités visibles

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Membres des minorités visibles				Écart
		Représentation	Disponibilité			
	Nbre	Nbre	%	%	Nbre	Nbre
01 : Cadres supérieurs	18	0	0,0 %	10,1 %	2	-2
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	139	5	3,6 %	15,0 %	21	-16
03 : Professionnels	1919	137	7,1 %	19,1 %	367	-230
04 : Personnel semi-professionnel et technique	187	20	10,7 %	25,4 %	47	-27
05 : Surveillants	35	1	2,9 %	14,7 %	5	-4
06 : Contremaîtres	15	0	0,0 %	13,9 %	2	-2
07 : Personnel administratif et de bureau principal	321	20	6,2 %	12,2 %	39	-19
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	67	1	1,5 %	14,6 %	10	-9
10 : Personnel de bureau	249	13	5,2 %	14,7 %	37	-24
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	166	11	6,6 %	22,0 %	37	-26
12 : Travailleurs manuels spécialisés	6	0	0,0 %	19,9 %	1	-1
13 : Autre personnel de la vente et des services	17	2	11,8 %	25,3 %	4	-2
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0,0 %	10,4 %	0	0
Total	3140	210	6,7 %	18,2 %	572	-362

Les nombres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement aux totaux indiqués.



Système de gestion de l'information sur l'équité en matière d'emploi – Université d'Ottawa

Analyse de l'effectif – Rapport sommaire

Date : 2016-11-14

Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Tous les employés	Personnes handicapées				Disponibilité	Écart
		Représentation					
		Nbre	%	Nbre	%		
01/02 : Gestionnaires	157	6	3,8 %	4,3 %	7	-1	
03 : Professionnels	1919	42	2,2 %	3,8 %	73	-31	
04 : Personnel semi-professionnel et technique	187	4	2,1 %	4,6 %	9	-5	
05 : Surveillants	35	1	2,9 %	13,9 %	5	-4	
06 : Contremaîtres	15	0	0,0 %	7,8 %	1	-1	
07 : Personnel administratif et de bureau principal	321	8	2,5 %	3,4 %	11	-3	
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	67	0	0,0 %	3,8 %	3	-3	
10 : Personnel de bureau	249	7	2,8 %	7,0 %	17	-10	
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	166	2	1,2 %	5,6 %	9	-7	
12 : Travailleurs manuels spécialisés	6	0	0,0 %	4,8 %	0	0	
13 : Autre personnel de la vente et des services	17	1	5,9 %	6,3 %	1	0	
14 : Autres travailleurs manuels	1	0	0,0 %	5,3 %	0	0	
Total	3140	71	2,3%	4,3%	136	-65	

Les nombres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement aux totaux indiqués.



Analyse de l'effectif – Rapport sommaire

Date : 2016-11-14

Raisons des divergences concernant la portée de l'analyse, la zone de recrutement ou le lieu de recrutement :

Le lieu géographique par défaut a été modifié pour qu'il corresponde aux valeurs par défaut établies dans la vérification de conformité de RHDCC de 2006-2007.

La zone de recrutement pour les CPEME 01 et 02 est « Nationale ».

La zone de recrutement pour la CPEME 3 est RMR SAUF pour le CNP 4121 (professeurs), qui est « Nationale ».

La zone de recrutement pour les personnes handicapées est « Nationale ».

Consigné par Barbara Smith; mise à jour le 8 avril 2010

Valeurs de l'AE par défaut - Femmes, Autochtones et minorités visibles		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Analyse réalisée par	Zone de recrutement
01 : Cadres supérieurs	CPEME	Nationale
02 : Cadres intermédiaires et autres administrateurs	CPEME	Nationale
03 Professionnels	CNP	Nationale
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CNP	Provinciale
05 : Surveillants	CPEME	RMR
06 : Contremaîtres	CNP	Provinciale
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	RMR
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CNP	Provinciale
10 : Personnel de bureau	CPEME	RMR
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	RMR
12 : Travailleurs manuels spécialisés	CPEME	RMR
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	RMR
14 : Autres travailleurs manuels	CPEME	RMR



Analyse de l'effectif – Rapport sommaire
- Datet201.6.4144

Par défaut - Personnes handicapées

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Analyse réalisée par	Zone de recrutement
01/02 : Gestionnaires	CPEME	Nationale
03 : Professionnels	CPEME	Nationale
04 : Personnel semi-professionnel et technique	CPEME	Nationale
05 : Surveillants	CPEME	Nationale
06 : Contremaîtres	CPEME	Nationale
07 : Personnel administratif et de bureau principal	CPEME	Nationale
09 : Travailleurs qualifiés et artisans	CPEME	Nationale
10 : Personnel de bureau	CPEME	Nationale
11 : Personnel intermédiaire de la vente et des services	CPEME	Nationale
12 : Travailleurs manuels spécialisés	CPEME	Nationale
13 : Autre personnel de la vente et des services	CPEME	Nationale
14 : Autres travailleurs manuels	CPEME	Nationale

Sommaire des objectifs

Université d'Ottawa
21 octobre 2016

Femmes

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		Commentaires
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (Plus de 3 ans)	
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	
04	Personnel semi-professionnel et	-13	3	3	L'Université d'Ottawa fait l'objet d'un examen budgétaire visant l'ensemble de l'institution, et l'on prévoit : 1) des réductions à venir; 2) aucune augmentation du nombre d'employés/postes à moins que les circonstances exigent le contraire (p. ex., modifications législatives ou croissance imprévue).
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-2	0	1	
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	0	1	
13	Autre personnel de la vente et des services	-3	0	1	

Autochtones

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (Plus de 3 ans)	Commentaires
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	
01	Cadres supérieurs	-1	0	1	L'Université d'Ottawa fait l'objet d'un examen budgétaire visant l'ensemble de l'institution, et l'on prévoit : 1) des réductions à venir; 2) aucune augmentation du nombre d'employés/postes à moins que les circonstances exigent le contraire (p. ex., modifications législatives ou croissance imprévue).
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-2	0	1	
03	Professionnels	-23	5	6	
04	Personnel semi-professionnel et techniques	-4	1	1	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-6	1	2	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-1	0	1	
10	Personnel de bureau	-4	1	1	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-5	1	1	
			-		

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (Plus de 3 ans)	Commentaires
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	
01/02	Cadres supérieurs/ Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-1	0	1	L'Université d'Ottawa fait l'objet d'un examen budgétaire visant l'ensemble de l'institution, et l'on prévoit : 1) des réductions à venir; 2) aucune augmentation du nombre d'employés/postes à moins que les circonstances exigent le contraire (p. ex., modifications législatives ou croissance imprévue).
03	Professionnels	-31	7	8	
04	Personnel semi-professionnel et technique	-5	1	1	
05	Surveillants	-4	1	1	
06	Contremaîtres	-1	0	1	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-3	0	1	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-3	0	1	
10	Personnel de bureau	-10	2	3	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-7	1	2	

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de l'effectif			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Écart actuel	Court terme (1 à 3 ans)	Long terme (Plus de 3 ans)	Commentaires
Nbre	Description	Nbre	Nbre ou %	Nbre ou %	
01	Cadres supérieurs	-2	0	1	L'Université d'Ottawa fait l'objet d'un examen budgétaire visant l'ensemble de l'institution, et l'on prévoit : 1) des réductions à venir; 2) aucune augmentation du nombre d'employés/postes à moins que les circonstances exigent le contraire (p. ex., modifications législatives ou croissance imprévue).
02	Cadres intermédiaires et autres administrateurs	-16	4	4	
03	Professionnels	-230	57	58	
04	Personnel semi-professionnel et technique	-27	6	7	
05	Surveillants	-4	1	1	
06	Contremaîtres	-2	0	1	
07	Personnel administratif et de bureau principal	-19	4	5	
09	Travailleurs qualifiés et artisans	-9	2	2	
10	Personnel de bureau	-24	6	6	
11	Personnel intermédiaire de la vente et des services	-26	6	7	
12	Travailleurs manuels spécialisés	-1	0	1	
13	Autre personnel de la vente et des services	-2	0	1	

Questionnaire d'auto-identification

Instructions

Université d'Ottawa croit que tous les employés doivent être traités équitablement. Nous favorisons l'équité en matière d'emploi en milieu de travail afin de garantir que les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles sont représentés d'une manière équitable à tous les niveaux de notre organisation. Notre programme d'équité en matière d'emploi garantit que nos pratiques d'embauche et de promotion sont fondées sur les qualifications et les compétences.

Dans le cadre de notre programme d'équité en matière d'emploi, nous utilisons le présent questionnaire pour recueillir des renseignements sur notre effectif. En vous identifiant comme membre d'un groupe désigné (femmes, Autochtones, personnes handicapées et minorités visibles) dans les sections B à E, vous nous aidez à obtenir un portrait exact de notre effectif. Soyez assurés que dans notre milieu de travail, vous pouvez vous identifier sans crainte comme appartenant à un groupe désigné. Vous pouvez demander les mesures d'adaptation dont vous avez besoin pour accomplir vos fonctions au meilleur de vos capacités.

Vous n'êtes pas obligé de répondre aux sections B à H du questionnaire; toutefois, vous devez remplir la section A, signer la section I et retourner le questionnaire au service des ressources humaines, et ce, même si vous décidez de ne fournir aucun autre renseignement.

Les réponses que vous fournirez dans ce questionnaire seront conservées uniquement à des fins d'analyse statistique et leur confidentialité sera protégée. Nous vous invitons à revoir, à mettre à jour et à corriger en tout temps les renseignements qui vous concernent. Ceux-ci ne seront pas utilisés à des fins non autorisées.

Questionnaire d'auto-identification

Avis de confidentialité

Les renseignements que vous fournissez sont recueillis conformément aux articles 18 et 42 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour permettre à notre organisation de recueillir des données sur l'effectif, de se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi et de mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

La participation au sondage d'auto-identification est volontaire. Tout refus de fournir des renseignements personnels se soldera par la saisie incomplète ou inexacte de nos données sur l'effectif.

Les renseignements que vous fournissez seront regroupés avec les données d'autres employés et seront communiqués au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) afin que notre organisation se conforme à la législation sur l'équité en matière d'emploi dans le cadre [du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi ou du Programme de contrats fédéraux. Dans le cas du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi, l'information globale sur les employés sera communiquée à la Commission canadienne des droits de la personne et au grand public.]

Les renseignements que vous fournissez peuvent être utilisés ou divulgués par EDSC aux fins d'analyse des politiques, de recherche ou d'évaluation. Toutefois, ces utilisations ou divulgations supplémentaires de vos renseignements personnels ne serviront jamais à prendre une décision administrative à votre sujet.

Ce questionnaire est aussi offert sur demande en braille, en gros caractères ou en format audio. Il est également disponible sur notre site internet à l'adresse suivante : equity@uottawa.ca

A. Nom : _____

Section/Direction : _____

Poste : _____

Numéro d'employé : _____

Situation d'emploi : Plein temps

Temps partiel

Temporaire

Questionnaire d'auto-identification

B. Sexe

Femme Homme

Lisez les définitions de chacune des trois prochaines sections et répondez « oui » si elles s'appliquent à vous. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe.

C. Autochtones

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un Autochtone est un Indien de l'Amérique du Nord, un Métis ou un Inuit.

Êtes-vous un ou une Autochtone?

Oui Non

D. Minorités visibles

Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, font partie des minorités visibles les personnes au Canada, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche, sans égard à leur citoyenneté ou à leur lieu de naissance.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de minorités visibles :

- Les Noirs
- Les Latino-Américains qui n'ont pas la peau blanche (y compris les Autochtones de l'Amérique centrale et de l'Amérique du Sud)
- Les Asiatiques orientaux (p. ex. : Chinois, Japonais ou Coréens)
- Les Asiatiques du Sud ou des Indes orientales (p. ex. : Indien de l'Inde, Pakistanais, Bangladais, Sri-Lankais ou Indiens orientaux originaires de la Guyane, de la Trinité ou de l'Afrique orientale)
- Les Asiatiques du Sud-Est (p. ex. : Birmans, Cambodgiens, Philippins, Laotiens, Thaïlandais ou Vietnamiens)
- Les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains ou les Arabes qui n'ont pas la peau blanche (p. ex. : Afghans, Iraniens, Libanais, Égyptiens ou Libyens)
- Les personnes d'origine mixte (p. ex. : dont l'un des parents est membre d'une minorité visible)

Êtes-vous membre d'une minorité visible?

Oui Non

E. Personnes handicapées

Selon la *Loi*, les personnes handicapées sont des personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage, et qui considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Ce groupe comprend 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 (notamment par le biais d'aides techniques, de modifications apportées à l'équipement ou d'autres modalités de travail).

Voici une liste non exhaustive d'exemples de déficiences :

- **Coordination ou dextérité**
(p. ex. : Difficulté à utiliser ses mains ou ses bras, comme pour saisir des objets ou utiliser un clavier)
- **Mobilité**
(p. ex. : Difficulté à se déplacer d'un bureau à l'autre, à marcher sur de longues distances ou à utiliser les escaliers)
- **Cécité ou déficience visuelle**
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à voir, glaucome, excluant les personnes qui voient bien avec des lunettes ou des verres de contact)
- **Parole**
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à parler et à se faire comprendre)
- **Surdité ou déficience auditive**
(p. ex. : Incapacité ou difficulté à entendre)
- **Autres déficiences**
(p. ex. : Difficulté d'apprentissage, de développement ou déficience d'un autre type)

Êtes-vous une personne handicapée?

Oui Non

F. Données supplémentaires aux fins de mesures d'adaptation

Veillez préciser de quelle façon nous pourrions prendre des mesures d'adaptation qui permettraient votre pleine participation dans votre milieu de travail. Veillez noter que ces mesures d'adaptation, si elles sont mises en œuvre, n'auront pas de répercussions négatives sur votre embauche, votre formation, vos chances de promotion et votre maintien en poste au sein de notre organisation.

Questionnaire d'auto-identification

G. Participation volontaire de l'employé

- 1) Souhaitez-vous que vos renseignements d'auto-identification d'équité en matière d'emploi soient utilisés relativement à des mesures liées à l'équité en matière d'emploi?

Oui Non

- 2) Dans le cadre de nos efforts continus d'équité en matière d'emploi, il arrive de temps en temps que nous demandions à des membres de groupes désignés de participer à diverses activités (p. ex., des comités ou des groupes de discussion) afin qu'ils nous communiquent leurs idées sur de nouveaux programmes. Cochez la case « Oui » ci-dessous si vous consentez à ce que la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi ou un gestionnaire local du service des ressources humaines communique directement avec vous à une telle fin.

Oui Non

H. Commentaires de l'employé

Nous aimerions obtenir vos commentaires ou vos idées à propos de notre programme d'équité en matière d'emploi. Soyez assurés que tous les commentaires reçus demeureront confidentiels. Veuillez communiquer avec la personne-ressource pour l'équité en matière d'emploi par téléphone, au [Numéro de téléphone], ou par courriel, à [Adresse de courriel].

I. Signature de l'employé

Signature : _____ Date : _____

Merci de votre participation!

Veillez retourner ce questionnaire à l'adresse suivante, dans l'enveloppe fournie à cette fin :



Questionnaire d'auto-identification

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Begg, Suzanne SV [NC]
Envoyé : A 4 janvier 2017 7h32 "elvio.buono@uOttawa.ca" ;
: Sujet : "cbourque@uottawa.ca
Certification du gouvernement du Canada 060420 - Notification en conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Pièces jointes : RésuméUniversité d'Ottawa-2017-01-03.pdf

Importance : Haut

Bonjour,

Ce courriel a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité initiée le 29 juillet 2016 est terminée. À la suite de cette évaluation, l'Université d'Ottawa a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

L'objectif de cette évaluation initiale était de vérifier que votre organisation a pris des mesures pour réaliser l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur ses effectifs, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts dans la représentation des groupes désignés ont été constatés.

Après avoir examiné les informations soumises par votre organisation, vous trouverez ci-dessous des recommandations à prendre en considération pour assurer le succès continu du programme d'équité en matière d'emploi de l'Université d'Ottawa :

- Nous vous demandons d'accroître votre suivi auprès des employés afin de renforcer le retour de votre enquête sur les effectifs et les taux de réponse.
- Nous accusons réception de votre explication pour n'avoir établi que quelques objectifs et vous encourageons à embaucher et promouvoir davantage de membres des groupes désignés au fur et à mesure des opportunités qui se présentent.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de l'Université d'Ottawa en matière d'équité en emploi, comparé aux niveaux des catégories professionnelles de l'équité en emploi (CPME) dans votre industrie ainsi qu'à la disponibilité globale sur le marché du travail canadien.

Prochaines étapes

Selon les termes du PCF, votre organisation sera soumise à une évaluation de conformité ultérieure quatre ans après la date d'attribution de votre contrat initial de biens ou de services et tous les trois ans par la suite. Les évaluations de conformité ultérieures porteront sur la réalisation de progrès raisonnables dans l'atteinte des objectifs fixés dans la soumission initiale ou actualisée de votre organisation en matière d'équité en matière d'emploi.

Lorsque l'Université d'Ottawa est informée d'une évaluation de suivi, les informations suivantes seront requises :

1. Un tableau des réalisations complété ;
2. une analyse de la main-d'œuvre actuelle ; et
3. Révision des objectifs pour les lacunes de représentation restantes.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si, au cours de la période de trois ans, aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, l'Université d'Ottawa devra démontrer qu'elle a fait des efforts raisonnables pour atteindre ses objectifs. Nous encourageons votre organisation à élaborer un plan d'action pour s'assurer que les objectifs seront atteints.

Le FCP ne prescrit pas de mesures à prendre. Chaque contractant fédéral est encouragé à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi d'une manière qui soit significative et pertinente pour son organisation. Les preuves d'efforts raisonnables pourraient inclure :

- la mise en œuvre d'initiatives visant à favoriser la diversité et l'intégration sur le lieu de travail ;
- des mesures visant à supprimer les obstacles à l'emploi ;
- des programmes adaptés pour attirer et retenir les membres des groupes désignés dans les régions où ils sont sous-représentés

- la mise en place de mécanismes de responsabilité soutenus par la haute direction pour garantir la réalisation des objectifs.

Vous pouvez également visiter notre site web pour accéder à un certain nombre d'outils. Nous encourageons notamment votre organisation à continuer à utiliser le [système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail](#) (WEIMS). Le WEIMS peut vous aider à générer votre analyse de la main-d'œuvre et contient d'autres outils d'analyse des données ainsi qu'une série de modules de formation.

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du FCP, veuillez contacter Suzanne Begg à l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à l'Université d'Ottawa de continuer à réussir à créer un lieu de travail diversifié et inclusif.

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

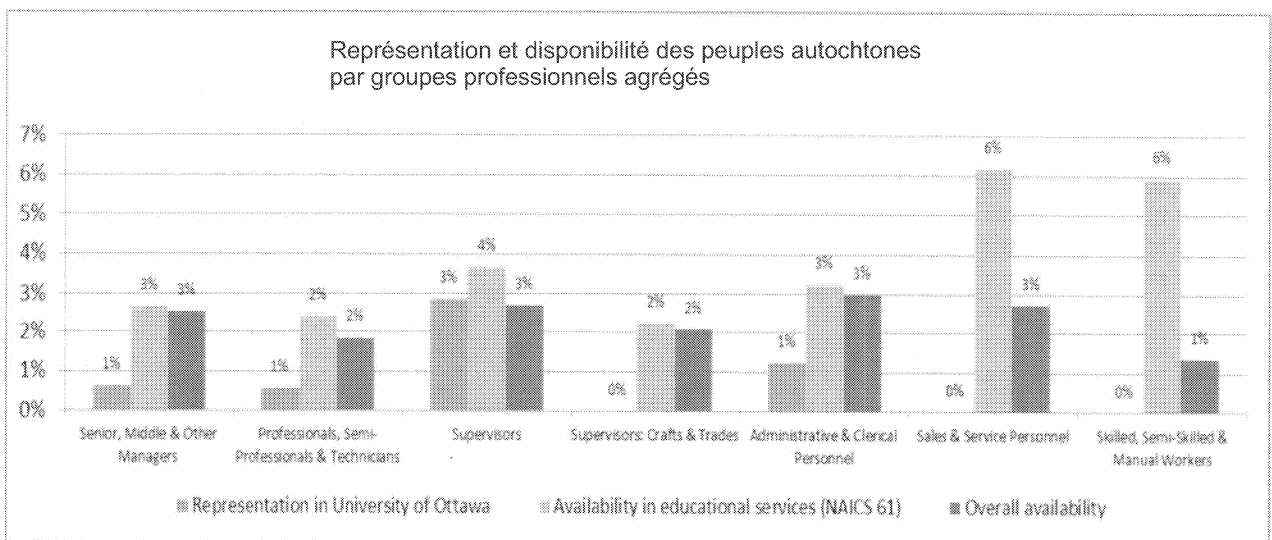
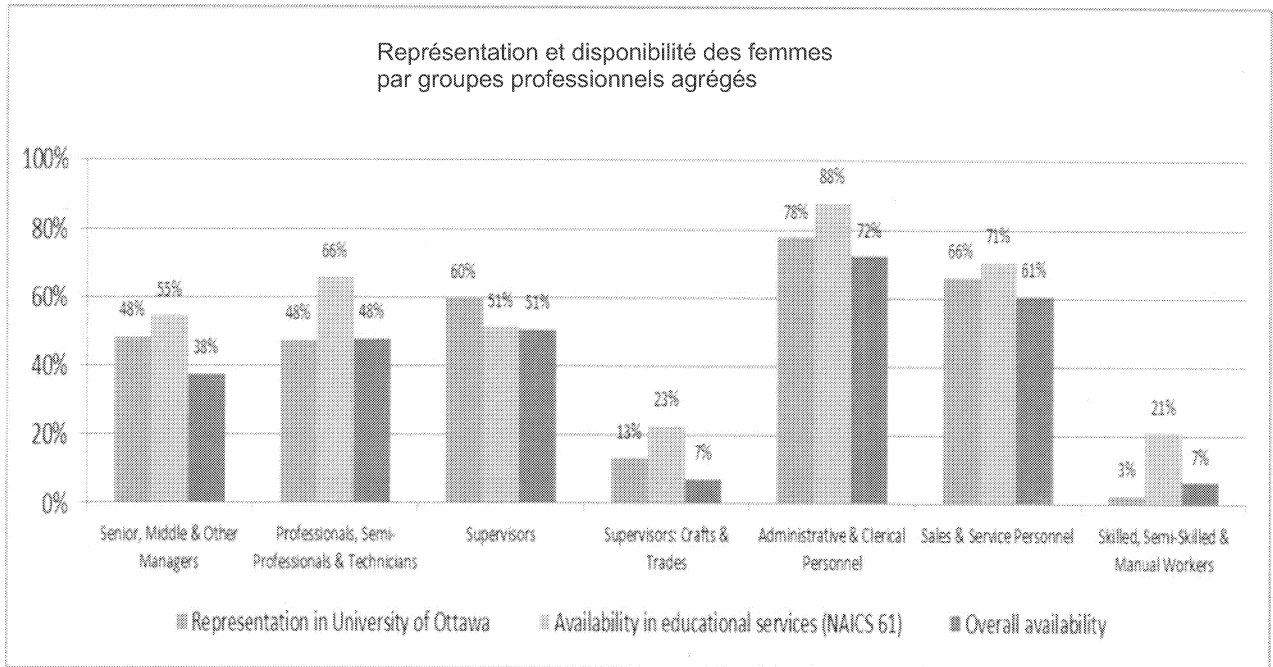
Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

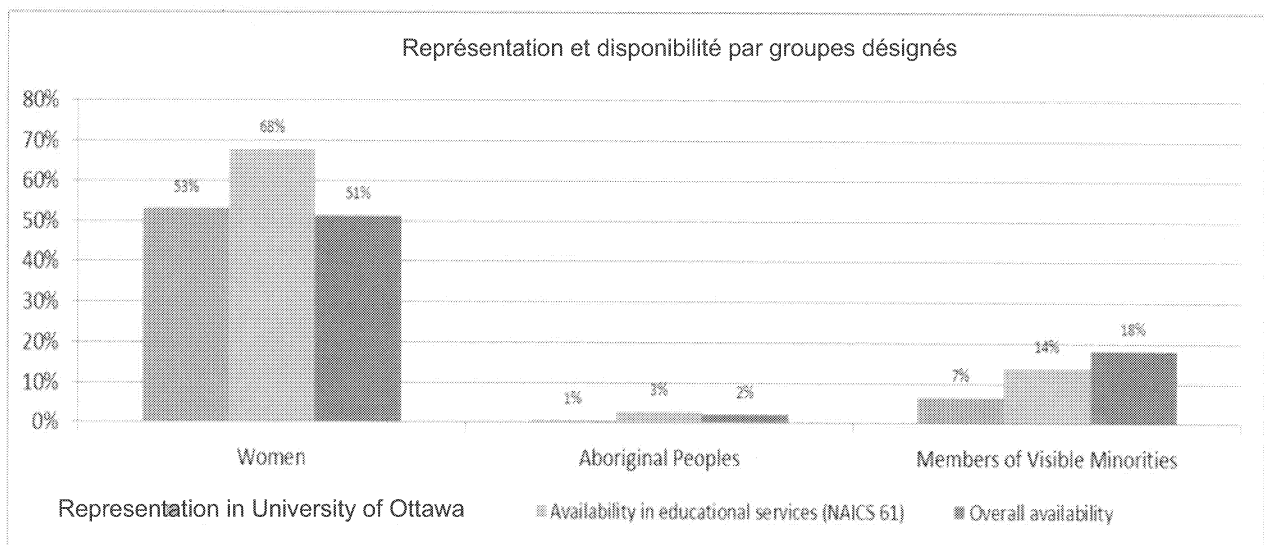
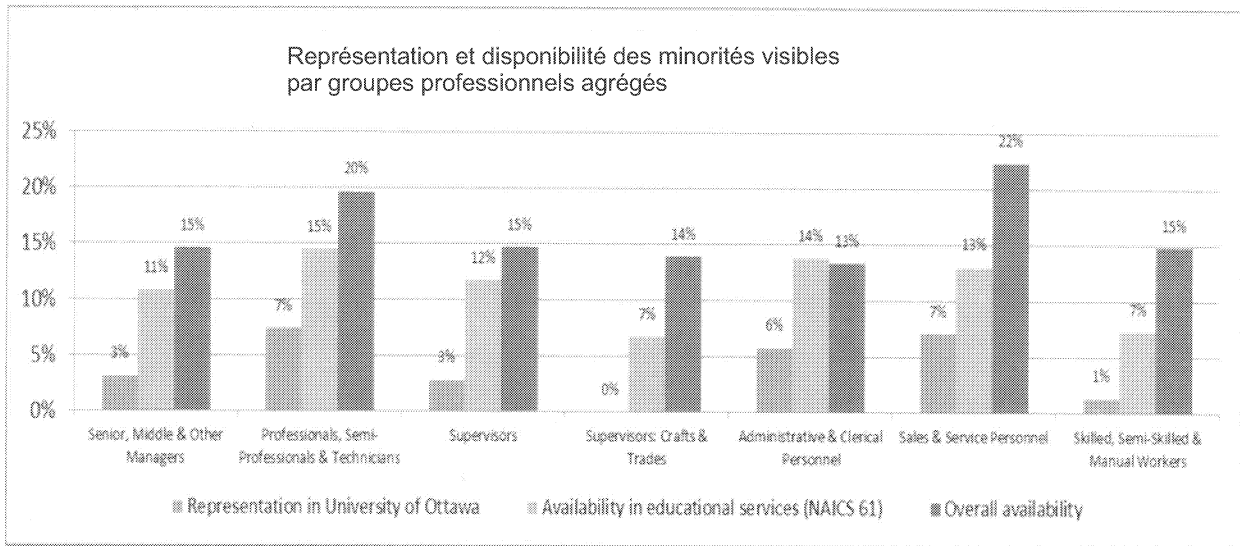
Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Résumé des résultats de l'Université d'Ottawa sur l'équité en matière d'emploi

Dans les tableaux ci-dessous, la représentation des femmes, des Autochtones et des membres des minorités visibles dans l'ensemble des catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi (CPEME) à l'Université d'Ottawa, selon la présentation de votre organisation, est comparée à celle du secteur des services d'enseignement et de l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne

Remarque: La disponibilité sur le marché du travail canadien au niveau de l'industrie pour les personnes handicapées n'est pas actuellement disponible.





Les 14 CPÉMEs ont été regroupés comme suit :

- CPÉME 1 - Cadres supérieurs et CPÉME 2 - Cadres intermédiaires et autres administrateurs
- CPÉME 3 - Professionnels et CPÉME 4 - Personnel semi-professionnel et technique
- CPÉME 5 - Sondages
- CPÉME 6 - Contremaîtres
- CPÉME 7 - Personnel administratif et de bureau principal et CPÉME 10 - Personnel de bureau
- CPÉME 8 - Personnel spécialisé de la vente et des services et CPÉME 11 - Personnel intermédiaire de la vente et des services et CPÉME 13 - Autre personnel de la vente et des services
- CPÉME 9 - Travailleurs qualifiés et artisans et CPÉME 12 - Travailleurs manuels spécialisés et CPÉME 14 - Autres travailleurs manuels

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Carole Bourque <Carole.Bourque@uottawa.ca>
Envoyé : 3 janvier 2017 13h06
A : Begg, Suzanne SV [NC]
Cc : Suzanne Bali-Courtemanche ; Marc Alary ; Manon Dugal ; Sonya
Sujet : Nigam RE : Numéros d'employés

Bonjour Suzanne

- Nombre d'enquêtes distribuées - 3140
- Nombre d'enquêtes retournées - 2493
- Nombre d'enquêtes retournées complétées. - 2466 (27 incomplètes)

Taux de retour de 79,4 %, taux de réponse de 78,5 % (je remarque que dans un courriel précédent, j'avais écrit 78 % - j'ai dû oublier d'écrire le 0,5).

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à m'en

faire part. Carole

De : Carole Bourque
Envoyé : janvier-03-17 10:46
À l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca
Sujet : RE : Numéros d'employés

Bonjour Suzanne et bonne année à vous aussi !

Oui, je viens juste de terminer de parcourir mes e-mails car [REDACTED] et vous enverrai les informations demandées aujourd'hui. Je m'excuse, je pensais que nous avions déjà répondu à cette question en vous communiquant les pourcentages de réponse et de retour. Je pensais qu'il était possible de répondre à la question en fournissant des pourcentages OU des chiffres bruts.

A bientôt.
Carole

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [<mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>]
Envoyé : janvier-03-17 9:51
Pour : Carole Bourque <Carole.Bourque@uottawa.ca>
Sujet : FW : Numéros d'employés
Importance : Haut

Salut Carole,

J'espère que vous avez passé de merveilleuses [REDACTED] bonne année.

Juste une petite suite à mon courriel du ²¹ décembre 2016.

Bien à vous,

Suzanne

De : Sonya Nigam [<mailto:snigam@uottawa.ca>]
Envoyé : 2016-12-21 4:46 PM
Pour : Suzanne Bali-Courtemanche ; Begg, Suzanne SV [NC]

s.19(1)

Cc : Manon Dugal ; Marc Alary ; Carole Bourque
Sujet : RE : Numéros d'employés

Salut Suzanne,

Avec les vacances et les gens qui sont en vacances, je crains que nous ne puissions fournir ces informations qu'au Nouvel An. Veuillez accepter mes excuses pour tout inconvenient que cela pourrait causer.

Je vous souhaite tout le meilleur pour les fêtes de fin d'année,

Sonya Nigam, LL.M.

Directrice, Bureau des droits de la personne / Director, Human Rights Office
Université d'Ottawa / University of Ottawa
1 Stewart, 118
snigam@uottawa.ca
Tél | Tel : 613-562-5800 (3103)
<http://www.uottawa.ca/respect/>

[Violence sexuelle : soutien et prévention](#)  [Sexual violence: support and prevention](#)

De : Suzanne Bali-Courtemanche
Envoyé : 19-16 décembre 16:39
À l'adresse suivante : "suzanne.begg@labour-travail.gc.ca"
Cc : Manon Dugal ; Marc Alary ; Sonya Nigam ; Carole Bourque
Sujet : RE : Numéros d'employés

Bonjour Suzanne,

Ces informations sont conservées par Carole Bourque qui [REDACTED] Par conséquent, je renvoie votre question à son superviseur, Sonya Nigam, directrice du Bureau des droits de l'homme, pour qu'elle la lise.

Merci,
Suzanne

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : 19-16 décembre 14:07
Pour : Suzanne Bali-Courtemanche <Suzanne.Bali@uottawa.ca>
Cc : Manon Dugal <manon.dugal@uottawa.ca> ; Marc Alary <malary@uottawa.ca> ; Sonya Nigam <snigam@uottawa.ca> ; Carole Bourque <Carole.Bourque@uottawa.ca>
Sujet : RE : Numéros d'employés
Importance : Haut

Salut Suzanne,

Nous devons le savoir :

- Nombre d'enquêtes distribuées
- Nombre d'enquêtes retournées
- Nombre d'enquêtes retournées complétées.

Seriez-vous en mesure de me donner cette information ? Je vous serais reconnaissant de me répondre dans les meilleurs délais afin que je puisse compléter l'analyse de votre dossier.

Suzanne

De : Suzanne Bali-Courtemanche [mailto:Suzanne.Bali@uottawa.ca]
Envoyé : 2016-12-19 10:42
Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Cc : Manon Dugal ; Marc Alary ; Sonya Nigam ; Carole Bourque
Sujet : RE : Numéros d'employés

Bonjour Suzanne,

Suite à une vérification interne, il s'avère que le chiffre plus élevé fourni en 2013 reflète simplement l'ensemble de nos effectifs, y compris **tous les** employés en plus de ceux qui sont permanents.

En l'absence de Carole, n'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin de plus amples

informations. Merci,

Suzanne

Suzanne Bali-Courtemanche, CHRL
Directrice | Directeur
Gestion des talents | Talent Management
Ressources humaines | Human Resources
Université d'Ottawa | University of Ottawa
Tél. | Tel : 613-562-5800 (1756)
Télééc. | Fax : 613-562-5206

Certifiée en gestion du changement Prosci | Prosci Change Management Certified

Meilleurs employeurs de la région de la capitale nationale | National Capital Region's Top Employers
Meilleurs employeurs pour les néo-Canadiens | Top Best Employers for New Canadians

Le présent courriel et toutes les pièces jointes contiennent de l'information privée, exclusive, privilégiée et/ou confidentielle, sujette au droit d'auteur s'adressant uniquement au destinataire. Toute utilisation, copie ou distribution non autorisée du contenu de ce courriel est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce message et que vous l'avez reçu par erreur, veuillez le supprimer et en informer immédiatement l'expéditeur.

Cette communication par courrier électronique, y compris toutes les pièces jointes, peut contenir des informations privées, exclusives, privilégiées et/ou confidentielles et soumises à des droits d'auteur. Elle n'est destinée qu'à la personne à laquelle elle est adressée. Toute utilisation, copie ou distribution non autorisée du contenu de ce courrier électronique est strictement interdite. Veuillez supprimer ce courrier électronique et en informer immédiatement l'expéditeur si vous n'êtes pas le destinataire prévu et que vous l'avez reçu par erreur.

De : Carole Bourque

Envoyé : 16 décembre - 16 15h30

À l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca

Cc : Suzanne Bali-Courtemanche <Suzanne.Bali@uottawa.ca>; Manon Dugal <manon.dugal@uottawa.ca>;

[Marc Alary <Marc.Alary@uottawa.ca>](mailto:Marc.Alary@uottawa.ca); [Sonya Nigam <Sonya.Nigam@uottawa.ca>](mailto:Sonya.Nigam@uottawa.ca)

Sujet : Numéros d'employés

Importance : Haut

Bonjour Suzanne Begg

Etant donné que [REDACTED], les RH vous répondront directement le lundi 19 décembre pour clarifier la nature de la différence entre le nombre d'employés de l'AIEE et le nombre soumis à l'analyse des effectifs. Vous pouvez contacter Suzanne Bali-Courtemanche (cc sur ce courriel) par téléphone au 613-562-5800, poste 1756 si vous préférez lui parler.

Je sais que le chiffre soumis pour l'analyse de la main-d'œuvre **ne reflète que l'ensemble de** nos employés permanents ; je suppose que le chiffre plus élevé fourni en 2013 reflète simplement l'ensemble de notre main-d'œuvre, y compris **tous les** employés en plus de ceux qui sont permanents.

Carole

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]

Envoyé : décembre-09-16 10:12

To: Carole Bourque <Carole.Bourque@uottawa.ca>

Subject: RE: Self-Identification Questionnaire

Importance: High

Bonjour Carole,

Merci pour votre soumission. Après examen, nous avons besoin de précisions sur les points suivants pour notre analyse :

- Il y a une différence entre le nombre de salariés figurant sur l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (AIEE) du 13 août 2013, qui est de 6 325, et le nombre de salariés figurant sur votre Analyse des effectifs (novembre 2016), qui est de 3 140. Veuillez expliquer la différence.

Veillez me faire parvenir ces informations dès que possible et me contacter si vous avez besoin de plus

amples informations. Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées,

Suzanne

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada

ee-eme@hrsdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail

Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada [ee-](mailto:ee-eme@hrsdcc.gc.ca)

eme@hrsdcc.gc.ca

Nyirasafari, Ange AN [NC]

De : Suzanne Bali-Courtemanche <Suzanne.Bali@uottawa.ca>
Envoyé : 19 décembre 2016 10:42
A : Begg, Suzanne SV [NC]
Cc : Manon Dugal ; Marc Alary ; Sonya Nigam ; Carole
Sujet : Bourque RE : Numéros d'employés

Bonjour Suzanne,

Suite à une vérification interne, il s'avère que le chiffre plus élevé fourni en 2013 reflète simplement l'ensemble de nos effectifs, y compris **tous les** employés en plus de ceux qui sont permanents.

En l'absence de Carole, n'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin de plus amples

informations. Merci,
Suzanne

Suzanne Bali-Courtemanche, CHRL
Directrice | Directeur
Gestion des talents | Talent Management
Ressources humaines | Human Resources
Université d'Ottawa | University of Ottawa
Tél. | Tel : 613-562-5800 (1756)
Télec. | Fax : 613-562-5206

Certifiée en gestion du changement Prosci | Prosci Change Management Certified

Meilleurs employeurs de la région de la capitale nationale | National Capital Region's Top Employers
Meilleurs employeurs pour les néo-Canadiens | Top Best Employers for New Canadians

Le présent courriel et toutes les pièces jointes contiennent de l'information privée, exclusive, privilégiée et/ou confidentielle, sujette au droit d'auteur s'adressant uniquement au destinataire. Toute utilisation, copie ou distribution non autorisée du contenu de ce courriel est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire de ce message et que vous l'avez reçu par erreur, veuillez le supprimer et en informer immédiatement l'expéditeur.

Cette communication par courrier électronique, y compris toutes les pièces jointes, peut contenir des informations privées, exclusives, privilégiées et/ou confidentielles et soumises à des droits d'auteur. Elle n'est destinée qu'à la personne à laquelle elle est adressée. Toute utilisation, copie ou distribution non autorisée du contenu de ce courrier électronique est strictement interdite. Veuillez supprimer ce courrier électronique et en informer immédiatement l'expéditeur si vous n'êtes pas le destinataire prévu et que vous l'avez reçu par erreur.

De : Carole Bourque
Envoyé : 16 décembre - 16 15h30
À l'adresse suivante : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca
Cc : [Suzanne Bali-Courtemanche <Suzanne.Bali@uottawa.ca>](mailto:Suzanne.Bali@uottawa.ca) ; [Manon Dugal <manon.dugal@uottawa.ca>](mailto:Manon.Dugal@uottawa.ca) ; [Marc Alary <malary@uottawa.ca>](mailto:Marc.Alary@uottawa.ca) ; [Sonya Nigam <snigam@uottawa.ca>](mailto:Sonya.Nigam@uottawa.ca)
Sujet : Numéros d'employés
Importance : Haut

Bonjour Suzanne Begg

Étant donné que [REDACTED] le HR vous répondra directement le lundi 19 décembre pour clarifier la nature de la différence entre le nombre d'employés de l'AIEE et le nombre

soumis pour l'analyse de la main-d'œuvre. Vous pouvez contacter Suzanne Bali-Courtemanche (cc sur ce courriel) par téléphone au 613-562-5800, poste 1756 si vous préférez lui parler.

Je sais que le chiffre soumis pour l'analyse de la main-d'œuvre *ne reflète que l'ensemble de* nos employés permanents ; je suppose que le chiffre plus élevé fourni en 2013 reflète simplement l'ensemble de notre main-d'œuvre, y compris *tous les* employés en plus de ceux qui sont permanents.

Carole

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : décembre-09-16 10:12
To: Carole Bourque <Carole.Bourque@uottawa.ca>
Subject: RE: Self-Identification Questionnaire
Importance: High

Bonjour Carole,

Merci pour votre soumission. Après examen, nous avons besoin de précisions sur les points suivants pour notre analyse :

- Il y a une différence entre le nombre de salariés figurant sur l'Accord pour la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi (AIEE) du 13 août 2013, qui est de 6 325, et le nombre de salariés figurant sur votre Analyse des effectifs (novembre 2016), qui est de 3 140. Veuillez expliquer la différence.

Veuillez me faire parvenir ces informations dès que possible et me contacter si vous avez besoin de plus

amples informations. Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées,

Suzanne

Équipe de l'équité en emploi / Workplace Equity Team

Direction de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et Développement social Canada / Gouvernement du Canada
ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Division de l'équité en milieu de travail, Programme du travail
Emploi et développement social Canada / Gouvernement du Canada ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca