



Emploi et
Développement social Canada

Employment and
Social Development Canada

Programme du travail
Programme de contrats fédéraux

À l'usage du Ministère

N° de l'accord:

060443

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

Nouvel Accord

Accord révisé

ORGANISATION	
Dénomination sociale de l'organisation Carleton University	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) Et 1911 Pt 38 temp 841	Numéro d'entreprise d'approvisionnement Nombre total d'employés au Canada (Plein temps/temps partiel/temporaire) 2790
Veillez indiquer votre code du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 611310	Pour trouver le code SCIAN de votre organisation, veuillez visiter le site suivant : http://www.statcan.gc.ca/subjects-sujets/standard-norme/haics-scian/2002/haics-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.) 1125 Colonel By Drive	Ville Ottawa	Province ON	Code postal K1S 5B6
	Numéro de téléphone 613-520-2600	Numéro de télécopieur 613-520-7858	

PERSONNE RESSOURCE POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	
Nom (en lettres moulées) Linda Capperauld	Titre Directeur des services d'équité
Numéro de téléphone 613-520-5622	Adresse du courriel Linda.Capperauld@carlton.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) Roseann O'Reilly Runte	Titre Président et vice-chancelier
Numéro de téléphone 613-520-3801	Adresse du courriel presidents.office@carleton.ca
Signature	Date 2013-10-09

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@hrsdc-rhdcc.gc.ca



DEMANDE DE PROLONGATION — ÉVALUATION DE CONFORMITÉ

Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs peuvent demander une prolongation lorsque des circonstances imprévues empêchent le respect de la date limite originale de soumission de documentation pour effectuer une évaluation de conformité en vertu du Programme de contrats fédéraux.

PROCESSUS À SUIVRE POUR LA PROLONGATION

1. Les entrepreneurs peuvent présenter une demande de prolongation dans des situations imprévues qui empêchent le respect de leur date limite de soumission.
2. La demande de prolongation doit être signée par un cadre supérieur de la société (p. ex. le PDG, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé).

Une fois rempli, le formulaire peut être envoyé par courriel à l'adresse : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Je soussigné, en vertu de l'entente n° 060443 de l'Université Carleton

(NOM DE L'ENTREPRISE et NUMÉRO DE L'ACCORD
POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE
D'EMPLOI)

Accepte les énoncés suivants :

1. J'ai l'autorité de signer au nom de cette entreprise. Ma signature a la valeur de lier juridiquement l'entreprise aux énoncés formulés dans ce document, ainsi qu'aux conséquences éventuelles de ne pas respecter les exigences du Programme de contrats fédéraux.

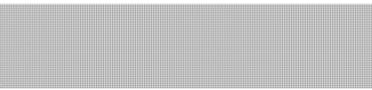
J'affirme que l'Université Carleton n'est pas en mesure de soumettre la documentation pour l'évaluation de conformité dans les délais prescrits comme l'exige le Programme de contrats fédéraux. Je demande donc une prolongation du délai jusqu'au 16 décembre 2016 pour la raison suivante :

Le départ imprévu des deux employés qui étaient responsables du Rapport de conformité. Nous avons un rapport provisoire qui fait l'objet d'une révision en vue d'établir la version définitive. Nous demandons par conséquent une prolongation jusqu'au 16 décembre 2016.

À titre de cadre supérieure de la société, je déclare par les présentes qu'à ma connaissance, tous ces énoncés sont corrects et je demande une prolongation.

Date : 15 novembre 2016

Nom : Smita Bharadia

Signature : 

Titre : Directrice intérimaire, Services d'équité Numéro de téléphone : 613-520-2600, poste 8332

Adresse de courriel : smita.bharadia@carleton.ca

Adresse : 1125, promenade Colonel By, Ottawa (Ontario) K1S 5B6



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) **Carleton University** (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) _____, 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) 31 Octobre 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) 1. Pour des raisons de confidentialité, l'Université Carleton présentera une partie de son évaluation dans un autre format qui est toutefois compatible avec ce qui a été approuvé pour l'évaluation initiale en 2016. 2. En juillet 2019, l'Université Carleton a lancé une campagne ciblée pour faire augmenter son taux de réponse au recensement sur l'équité. Étant donné les horaires de vacances d'été du corps professoral et du personnel, de nombreux employés viennent juste de commencer à participer à l'effort. Du temps supplémentaire a été réservé en septembre pour permettre à un plus grand nombre d'employés et de travailleurs contractuels de participer à cette initiative. 3. La campagne a porté ses fruits et les données de recensement ont été mises à jour. 4. Les données relatives à l'effectif, l'analyse de l'effectif ainsi que la mesure du rendement par rapport aux objectifs sont désormais prêtes et un compte rendu narratif sera achevé sous peu. Il faut quatre semaines supplémentaires, car un processus rationalisé pour donner aux cadres supérieurs la possibilité de participer et de faire part de leurs commentaires avant la présentation finale a été établi.

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 : **Michael F. Charles** Titre : **Conseiller universitaire sur l'équité et les communautés inclusives et directeur du département de l'équité et des communautés inclusives**

Courriel : michael.charles3@carleton.ca



Emploi et
Développement social Canada

Emp
Soci

N° de téléphone : 613.520.2600 x 1361

Adresse d'affaires: 3800 Technology and Training Centre - 1125 Colonel By Drive, Ottawa, ON K1S 5b6

Signature : _____

Date : 11 Septembre 2019



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) **Carleton University** (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) _____, 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) 29 November 2019 en raison de :

(Veuillez décrire) 1. Pour des raisons de confidentialité, l'Université Carleton présentera une partie de son évaluation dans un autre format qui est toutefois compatible avec ce qui a été approuvé pour l'évaluation initiale en 2016. 2. En juillet 2019, l'Université Carleton a lancé une campagne ciblée pour faire augmenter son taux de réponse au recensement sur l'équité. Étant donné les horaires de vacances d'été du corps professoral et du personnel, de nombreux employés viennent juste de commencer à participer à l'effort. Du temps supplémentaire a été réservé en septembre pour permettre à un plus grand nombre d'employés et de travailleurs contractuels de participer à cette initiative. 3. La campagne a porté ses fruits et les données de recensement ont été mises à jour. 4. Les données relatives à l'effectif, l'analyse de l'effectif ainsi que la mesure du rendement par rapport aux objectifs sont désormais prêtes et un compte rendu narratif sera achevé sous peu. Il faut quatre semaines supplémentaires, car un processus rationalisé pour donner aux cadres supérieurs la possibilité de participer et de faire part de leurs commentaires avant la présentation finale a été établi.

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 : **Michael F. Charles** Titre : **Conseiller universitaire sur l'équité et les communautés inclusives et directeur du département de l'équité et des communautés inclusives**

Courriel : michael.charles3@carleton.ca



Emploi et
Développement social Canada

Emp
Soci

N° de téléphone : 613.520.2600 x 1361

Adresse d'affaires: 3800 Technology and Training Centre - 1125 Colonel By Drive, Ottawa, ON K1S 5b6

Signature : _____

Date : 15 Octobre 2019

11

Emploi et
Développement social
Canada

Emploi et
D6développement social
Canada

165 Hôtel-de-Ville
Place du Portage,
Phase II, 10^{ème}
étage Gatineau,
Québec K1A 0J2

Numéro de l'accord : 060443

2 décembre 2016

Smita Bharadia
Directeur par intérim - Services de l'équité
Université de Carleton
1125, promenade Colonel By
Ottawa, ON
K1S 5B6

Sujet : Demande de prolongation - Évaluation de la conformité - Entrepreneurs
fédéraux
Programme

Chère Madame Bharadia,

Vous avez envoyé une demande de prolongation pour la présentation des documents
requis afin de compléter l'évaluation de conformité dans le cadre du programme fédéral
des entrepreneurs, qui fait partie des obligations des universités Carleton.

Comme demandé, nous accordons par la présente à l'Université Carleton une
prolongation jusqu'au 16 décembre 2016.

Si vous avez des questions concernant l'évaluation de la conformité, n'hésitez pas
pour nous contacter à l'adresse suivante :

ee-eme@hrsdc-rhdsc.gc.ca.

Sincèrement,

Tiffany Ryan
Responsable des opérations du programme
Emploi et développement social Canada - Programme du travail

Canada



DEMANDE DE PROLONGATION — ÉVALUATION DE CONFORMITÉ
Programme de contrats fédéraux

Les entrepreneurs peuvent demander une prolongation lorsque des circonstances imprévues empêchent le respect de la date limite originale de soumission de documentation pour effectuer une évaluation de conformité en vertu du Programme de contrats fédéraux.

PROCESSUS À SUIVRE POUR LA PROLONGATION

1. Les entrepreneurs peuvent présenter une demande de prolongation dans des situations imprévues qui empêchent le respect de leur date limite de soumission.
2. La demande de prolongation doit être signée par un cadre supérieur de la société (p. ex. le PDG, le propriétaire ou un gestionnaire autorisé).

Une fois rempli, le formulaire peut être envoyé par courriel à l'adresse : ee-eme@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Je soussigné, en vertu de l'entente n° 060443 de l'Université Carleton

(NOM DE L'ENTREPRISE et NUMÉRO DE L'ACCORD
POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE
D'EMPLOI)

Accepte les énoncés suivants :

1. J'ai l'autorité de signer au nom de cette entreprise. Ma signature a la valeur de lier juridiquement l'entreprise aux énoncés formulés dans ce document, ainsi qu'aux conséquences éventuelles de ne pas respecter les exigences du Programme de contrats fédéraux.

J'affirme que l'Université Carleton n'est pas en mesure de soumettre la documentation pour l'évaluation de conformité dans les délais prescrits comme l'exige le Programme de contrats fédéraux. Je demande donc une prolongation du délai jusqu'au 16 décembre 2016 pour la raison suivante :

Le départ imprévu des deux employés qui étaient responsables du Rapport de conformité. Nous avons un rapport provisoire qui fait l'objet d'une révision en vue d'établir la version définitive. Nous demandons par conséquent une prolongation jusqu'au 16 décembre 2016.

À titre de cadre supérieure de la société, je déclare par les présentes qu'à ma connaissance, tous ces énoncés sont corrects et je demande une prolongation.

Date : 15 novembre 2016

Nom : Smita Bharadia

Signature : 

Titre : Directrice intérimaire, Services d'équité Numéro de téléphone : 613-520-2600, poste 8332

Adresse de courriel : smita.bharadia@carleton.ca

Adresse : 1125, promenade Colonel By, Ottawa (Ontario) K1S 5B6



Carleton
UNIVERSITY

Première évaluation de la conformité

Soumission dans le cadre du Programme des
entrepreneurs fédéraux

Soumis par les départements des services de l'équité, des ressources
humaines et le Bureau de la recherche et de la planification
institutionnelles

13 décembre 2016

Contenu

Introduction 2

Collecte d'informations sur la main-d'œuvre 3

Informations complémentaires 5

Formulaire de recensement de l'équité 9

Analyse de la main-d'œuvre 14

Résumé des objectifs 15

Introduction

L'Université Carleton est un établissement de recherche et d'enseignement dynamique et innovant qui a la réputation d'être un leader en matière d'enseignement, d'apprentissage, de recherche et de gouvernance en collaboration. L'université compte plus de 100 programmes d'études, 30 000 étudiants de premier et de deuxième cycles, 850 membres du corps professoral et 2 000 membres du personnel. Elle mène un nombre important de recherches, dont une grande partie est financée par des organismes subventionnaires fédéraux, et relève par conséquent du Programme des entrepreneurs fédéraux (FCP). Le FCP a été créé par une décision du cabinet fédéral en 1986 et est un programme fonctionnant en parallèle avec la loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi (1995, c. 44).

Le taux d'embauche des employés varie d'une année à l'autre, en fonction des niveaux d'inscription, de la situation financière et du roulement des employés actuels.

Carleton s'est engagé à assurer l'équité dans les possibilités d'emploi et à favoriser la diversité au sein de sa communauté en tant que source d'excellence, d'enrichissement culturel et de force sociale. Nous accueillons ceux qui contribueraient à diversifier davantage notre université, notamment les femmes, les minorités visibles, les Premières nations, les Inuits et les Métis, les personnes handicapées et les personnes de toute orientation ou identité et expression sexuelles. Carleton a lancé un programme d'équité en matière d'emploi en suivant les lignes directrices établies par le FCP. Ce programme exige des universités qu'elles suivent des procédures spécifiques pour réaliser l'équité en matière d'emploi.

L'année dernière, Carleton a entrepris une étude des systèmes d'emploi et a fait appel à des consultants de Graybridge Malkam pour identifier les obstacles à la pleine représentation des quatre groupes désignés. Les résultats de l'étude des systèmes aideront Carleton à intégrer des idées et des pratiques prometteuses dans un plan pluriannuel.

Carleton développe et met actuellement en œuvre le plan pluriannuel d'équité en matière d'emploi de 2016 à 2019, un outil important et de grande portée qui peut aider à planifier et à développer des initiatives d'équité.

Collecte d'informations sur la main-d'œuvre

Le recensement sur l'équité est effectué régulièrement à Carleton, et est envoyé aux nouveaux employés qui n'ont pas encore effectué de recensement sur l'équité. Le dernier lot a été envoyé en mars/avril 2016.

Taux de réponse :

Nombre total de salariés ayant fait l'objet d'un recensement : 1 953

Nombre total de salariés ayant retourné les formulaires de recensement : 1 739 Taux de réponse : 89.0%

Vous trouverez ci-dessous de la documentation relative au recensement de l'équité à Carleton. Les mises à jour du recensement sont effectuées à l'aide d'un outil d'enquête en ligne. Dans cette section, vous trouverez plus d'informations sur :

- Invitation par courriel au recensement sur l'équité
- Questions fréquemment posées en ligne à l'appui de l'enquête en ligne
- Le code de confidentialité de Carleton concernant ces données
- Instrument d'enquête (écran capturé à partir de l'enquête en ligne)
- Toute information ou définition supplémentaire ou "pop-out" disponible aux répondants pendant qu'ils remplissent l'enquête

Invitation par courriel au recensement sur l'équité

De : Université de Carleton

Sujet : Recensement de l'équité en matière d'emploi à l'Université de Carleton

L'Université de Carleton s'est engagée à assurer l'égalité d'emploi pour tous les individus.

En juillet 1987, nous avons signé une lettre d'engagement dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi des contractants fédéraux afin de prendre des mesures pour prévenir ou éliminer les désavantages dans l'emploi pour quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées).

Dans le cadre des conditions de ce programme, nous devons procéder à un recensement de tous les employés occupant des postes à temps plein et des postes réguliers à temps partiel afin de déterminer le nombre de femmes, de membres de minorités visibles, de personnes handicapées et de personnes d'origine autochtone qui travaillent à Carleton. Nous devons recueillir ces renseignements afin de demeurer admissibles aux contrats de recherche fédéraux.

3

Le dernier recensement effectué par l'université remonte à novembre 1996. Nous sommes tenus de mettre à jour ces informations pour toutes les personnes nommées après cette date.

Les services de l'équité et le Bureau de la recherche et de la planification institutionnelles sont conjointement responsables de la collecte des informations du recensement et de la production des rapports statistiques nécessaires. Veuillez lire le [Code de confidentialité](#) qui décrit les mesures de protection mises en place pour protéger les informations que vous fournissez.

Le formulaire de recensement, qui ne prend que quelques minutes à remplir, peut être rempli pendant les heures de travail. Vous trouverez de plus amples informations sur le recensement dans les [questions fréquemment posées](#).

Le groupe de travail de Carleton sur le recensement de l'équité en matière d'emploi, qui comprenait des représentants des groupes d'employés syndiqués et non syndiqués du campus, a élaboré et approuvé le programme de recensement. Si vous avez des questions sur le recensement ou si vous avez besoin d'aide pour remplir le questionnaire, veuillez contacter les services d'équité au 613-520-5622 ou par courriel à equity@carleton.ca. Pour tout problème technique concernant le remplissage du questionnaire en ligne, veuillez répondre à ce courriel pour obtenir de l'aide.

Ce recensement bénéficie de mon plus grand soutien. Je vous invite à vous joindre à moi pour prendre le peu de temps nécessaire pour remplir le formulaire. Votre réponse est très importante pour le succès de nos efforts. Veuillez vous rendre à l'adresse suivante pour répondre au recensement :

[LINK]

Dr Roseann O'Reilly Runte, présidente et vice-chancelière de l'Université Carleton

Recensement de l'équité

Vous avez demandé ?

Réponses à vos questions sur l'équité en matière d'emploi et le recensement

Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi ?

L'équité en matière d'emploi consiste à garantir que tous les demandeurs d'emploi et les employés ont une chance équitable sur le lieu de travail. Cet objectif est atteint lorsque personne ne se voit refuser des possibilités d'emploi ou des avantages pour des raisons qui ne sont pas liées à ses capacités.

Pourquoi l'équité en matière d'emploi est-elle nécessaire ?

L'équité en matière d'emploi est nécessaire parce que quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles) ont historiquement connu des possibilités d'emploi beaucoup plus limitées par rapport à l'ensemble de la population canadienne. Les mesures d'équité en matière d'emploi visent à éliminer la discrimination intentionnelle et les obstacles systématiques qui empêchent leur pleine participation au marché du travail.

Qu'est-ce qu'une discrimination intentionnelle ?

La discrimination ouverte ou intentionnelle est l'octroi ou le refus de certaines opportunités à certains groupes d'individus. Un exemple serait de refuser un emploi à une personne en raison de son sexe.

Que sont les barrières systémiques ?

Les barrières systémiques sont des pratiques et des politiques qui semblent neutres mais qui ont en fait un impact négatif sur certains groupes et ne sont pas raisonnables ou de *bonne foi*. Les critères de sélection arbitraires et les demandes de formation ou d'expérience professionnelle sans rapport avec les performances professionnelles réelles sont des exemples d'obstacles systémiques dans le processus d'embauche.

Comment Carleton va-t-il développer des programmes d'équité en matière d'emploi ?

L'équité en matière d'emploi est un processus qui comporte généralement quatre étapes :

- mener une enquête sur la main-d'œuvre ;
- entreprendre une étude des systèmes d'emploi ;

- l'élaboration d'un plan d'équité en matière d'emploi
- l'examen et la révision du plan.

Les personnes majoritaires seront-elles désavantagées d'une manière ou d'une autre ?

Certainement pas. Notre programme d'équité en matière d'emploi ne prévoit pas de quotas. Il s'agit d'un programme positif qui vise à garantir que nos pratiques sont équitables pour tous et que les personnes les plus qualifiées sont embauchées et promues en fonction des compétences et de l'expérience requises pour effectuer le travail. Nous aurons des objectifs que nous fixerons nous-mêmes et qui nous permettront de mesurer les progrès de nos programmes d'équité en matière d'emploi.

Comment les informations du recensement seront-elles utilisées ?

Les informations que vous fournissez seront utilisées :

- pour déterminer la représentation des groupes désignés dans les groupes professionnels ;
- pour suivre les transferts, les promotions et les licenciements des groupes désignés
- pour élaborer des plans d'équité en matière d'emploi pour l'université de Carleton.

Qui aura accès à mes informations ?

SEUL le personnel de recherche du Bureau de la recherche et de la planification institutionnelles (OIRP) et des services de l'équité verra le formulaire de recensement rempli que vous retournerez. Vos réponses ne seront pas incluses dans votre dossier personnel.

Les informations du recensement seront publiées dans des rapports sous forme de résumé statistique uniquement et il ne sera pas possible d'identifier les personnes à partir de ces informations.

Mon syndicat/association de personnel a-t-il été informé du recensement sur l'équité en matière d'emploi ? Quelle est sa position ?

Un groupe de travail sur le recensement a été créé pour permettre aux représentants des employés et des syndicats de s'exprimer sur la conception et la mise en œuvre du recensement. Le groupe de travail s'est réuni régulièrement et a apporté une contribution importante à la conception du formulaire de recensement et aux procédures à utiliser pour sa distribution et sa collecte. Tant le formulaire de recensement que les procédures générales ont été approuvées par la task force.

Dois-je remplir ce formulaire de recensement ?

Bien que la participation soit volontaire, nous vous demandons d'aider Carleton à obtenir des informations précises sur la composition actuelle de notre main-d'œuvre afin que nous puissions développer des programmes d'équité en matière d'emploi et continuer à faire des affaires avec le gouvernement fédéral. Nous ne pouvons le faire que si tout le monde coopère et participe au recensement.

N'est-il pas interdit par la loi (Code des droits de l'homme de l'Ontario) de poser ces questions ?

Non. Poser des questions telles que celles posées dans le formulaire de recensement ne viole pas le code des droits de l'homme lorsque les informations recueillies sont utilisées à des fins de rapport sur l'équité en matière d'emploi et/ou d'élaboration de programmes et si la participation est volontaire. Les Commissions canadienne et ontarienne des droits de la personne ont toutes deux approuvé le principe d'un recensement sur l'équité en matière d'emploi de ce type.

Pourquoi avez-vous besoin de mon nom et de mon numéro d'employé sur le formulaire ?

Votre nom et votre numéro d'employé ne seraient pas nécessaires si nous devions simplement fournir un profil de nos effectifs à la date du recensement. Nous sommes toutefois tenus de suivre l'évolution de nos effectifs dans le temps. Afin de maintenir l'exactitude des données du recensement, nous devons être en mesure de modifier les enregistrements lorsque les employés sont promus ou reclassés, ou de supprimer les enregistrements lorsqu'ils quittent l'université. En indiquant le numéro de l'employé sur le formulaire, nous pouvons mettre à jour nos dossiers sans avoir à effectuer un autre recensement.

Mais je croyais que le recensement était confidentiel ?

Le recensement est confidentiel, mais il n'est pas anonyme. Le code de confidentialité stipule que seul le personnel de recherche de l'Office of Institutional Research and Planning and Equity Services aura accès aux formulaires de recensement individuels. Ces informations ne figureront pas dans vos dossiers personnels.

Ces informations peuvent-elles être utilisées contre moi ?

Les informations que vous fournissez n'auront aucune incidence négative sur votre emploi actuel ou futur à l'université Carleton. Les informations individuelles ne peuvent être divulguées pour quelque raison que ce soit.

Je suis membre d'une minorité visible, mais je suis né au Canada. Comment puis-je répondre au recensement ?

Quel que soit votre lieu de naissance ou votre citoyenneté, vous répondriez oui à la question 3 si, en raison de votre race ou de votre couleur, vous vous considérez comme appartenant à une minorité visible au Canada.

Qu'est-ce qu'une personne handicapée ?

Les personnes handicapées sont celles qui souffrent d'une déficience physique, mentale, sensorielle, psychiatrique ou d'apprentissage à long terme ou récurrente.

Pour une explication plus complète, veuillez vous référer aux notes liées à la question 4 du questionnaire de recensement.

Je porte des lunettes tout le temps. Est-ce considéré comme un handicap ?

Les lunettes ne limitent normalement pas votre capacité à effectuer la plupart des tâches, à moins que vous ne souffriez d'une grave déficience visuelle. Par exemple, vous serez considéré comme malvoyant si vous ne pouvez pas lire le papier journal ordinaire même avec des lunettes ou des lentilles de contact. Veuillez vous référer aux notes qui suivent la question 4 du formulaire de recensement pour d'autres exemples de déficience visuelle.

Si, après avoir rempli le formulaire de recensement, je développe un handicap, par exemple, est-il possible d'apporter des modifications à mes réponses au recensement à une date ultérieure ?

Vous pouvez modifier les informations que vous avez fournies sur le formulaire de recensement en contactant les services d'équité par téléphone au 5622 ou par courriel à equity@carleton.ca.

Si je veux plus d'informations sur cette enquête, qui dois-je appeler ?

Si vous avez des questions concernant le recensement ou l'équité en matière d'emploi, n'hésitez pas à appeler l'une des personnes dont les coordonnées figurent sur la page de contact.

Recensement de l'équité

Code de confidentialité

1. L'enquête de recensement sera remise à chaque employé.
2. Le personnel de recherche du Bureau de la recherche et de la planification institutionnelles (OIRP) et des services d'équité tiendra à jour la base de données sécurisée et produira les rapports statistiques récapitulatifs nécessaires, afin qu'aucune personne ne puisse être identifiée.
3. Personne, à l'exception du personnel de recherche de l'OIRP et des services d'équité, n'aura accès aux dossiers de recensement des employés individuels.
4. Les informations du recensement ne seront utilisées que pour se conformer au Programme des entrepreneurs fédéraux et pour développer des programmes d'équité en matière d'emploi à l'université de Carleton.
5. Les informations du recensement ne seront pas mises à la disposition d'une autre organisation.
6. Les particuliers ne peuvent pas demander des informations sur d'autres personnes.
7. Les informations communiquées ne peuvent être modifiées ou supprimées des registres du recensement que sur demande de l'employé qui les a fournies.
8. Les données du recensement seront conservées pendant la durée de votre emploi à l'université Carleton et un minimum de deux ans après la fin de votre emploi à Carleton, comme l'exige le programme des entrepreneurs fédéraux.

Formulaire de recensement de l'équité :

Université Carleton Recensement sur l'équité Recensement sur l'équité

La participation au recensement est volontaire. Nous espérons que vous y répondrez pour que nous puissions recueillir des renseignements précis au sujet de l'effectif de l'Université Carleton. Ces renseignements seront utilisés uniquement pour satisfaire aux exigences du Programme de contrats fédéraux sur l'équité en matière d'emploi et pour l'élaboration de nos programmes d'équité en matière d'emploi.

Le formulaire comprend des questions qui portent sur trois groupes d'auto-identification. Vous pouvez vous identifier comme membre de plus d'un groupe. Vous pouvez également modifier votre auto-identification en tout temps. Pour ce faire, vous n'avez qu'à remplir le formulaire de nouveau et votre dernière réponse remplacera la précédente. Vous pouvez également demander qu'on vous fasse parvenir un nouveau formulaire par courriel en envoyant un message à l'adresse oirp.administrator@carleton.ca.

Le recensement est confidentiel, mais il n'est pas anonyme. Votre numéro d'employé est associé à votre réponse parce que l'Université est tenue de conserver des dossiers de recensement exacts au fil des ans. Par exemple, si des employés sont promus à de nouveaux postes ou quittent l'Université, il faut mettre à jour les dossiers sans réaliser un autre recensement. Si votre nom comportait des erreurs dans l'invitation, envoyez un message à l'adresse oirp.administrator@carleton.ca pour demander qu'il soit corrigé.

Le formulaire du recensement peut être réglé pour qu'il soit lisible en gros caractères. De plus, il a été configuré pour être compatible avec les outils qui font la conversion de texte à audio. Si vous avez besoin d'aide, envoyez un message aux Services d'équité à l'adresse equity@carleton.ca.

Sachez que les renseignements sur le sexe sont tirés des dossiers du personnel, conformément aux lignes directrices du Programme de contrats fédéraux.

Démarrer

Bureau de la recherche institutionnelle et de la planification Courriel :

oirp_administrator@carleton.ca

©2016 Université Carleton

Université Carleton Recensement sur l'équité

Les Autochtones sont les personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis

1. Vous considérez-vous comme Autochtone?

Oui

Non

Précédent

Suivant

Les minorités visibles sont les personnes qui, en raison de leur race ou de leur couleur, font partie d'un groupe minoritaire visible au Canada. Pour plus de précisions sur la définition d'une minorité visible, voir ici.

2. D'après la description, considérez-vous que vous faites partie d'une minorité visible?

Oui Non

Précédent Suivant

La notion de « minorité visible » **ne fait pas** référence à ce qui suit :

les Autochtones de l'Amérique du Nord, sauf si un de leurs parents ou certains de leurs ancêtres faisaient partie d'une minorité visible

la nationalité ou la religion. Par exemple, il y a en Nouvelle-Écosse de nombreuses personnes de race noire dont les familles vivent au Canada depuis six générations. Elles ont donc manifestement la nationalité canadienne, mais elles font partie d'une minorité visible.

le fait de se trouver en situation minoritaire par rapport à une caractéristique non visible. Par exemple, être francophone dans un quartier principalement anglophone ne signifie pas que vous faites partie d'une minorité visible.

le fait de se trouver en situation minoritaire au sein d'une unité de travail. Par exemple, le fait d'être un travailleur de race blanche au sein d'un ministère dont l'effectif est principalement composé de travailleurs de race noire, asiatiques ou d'autres ethnies non caucasiennes ne signifie pas que vous faites partie d'une minorité visible.

Les personnes handicapées sont les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente de leur capacité physique, mentale ou sensorielle, une déficience d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage. Les personnes handicapées sont les personnes qui se disent désavantagées sur le plan de l'emploi en raison de cette déficience ou qui pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs. Il peut également être question de personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour le poste qu'elles occupent ou dans leur lieu de travail.

Pour plus de précisions sur ce qui constitue un handicap, voir ici.

3. D'après la description, vous considérez-vous comme une personne handicapée?

Oui Non

Précédent Suivant

Personnes handicapées

La notion de « personnes handicapées » fait référence aux groupes suivants :

- Déficience liée à la coordination ou à la dextérité (par exemple les personnes qui ont de la difficulté à saisir avec les doigts ou à manipuler des outils de petite taille comme des pinces, des ciseaux ou des stylos, qui utilisent des outils adaptés ou des aides techniques, qui ont échangé des tâches avec des collègues ou qui font l'objet d'une autre mesure d'adaptation pour l'attribution et la réalisation de tâches).

Microtraumatisme répétitif (par exemple une **condition persistante** qui touche les tendons, les ligaments et les muscles, provoquée par une tâche qui demande des gestes répétés comme l'utilisation d'outils manuels, qui touche les poignets et les mains comme le syndrome du canal carpien, ainsi que par des gestes répétés qui touchent les épaules, les coudes et le bas du dos).

Mobilité réduite (par exemple les personnes qui ont de la difficulté à parcourir une distance qui équivaut à trois pâtés de maisons, c.-à-d. un demi-kilomètre ou un quart de mile, sans se reposer, les personnes qui se servent d'une canne, d'un fauteuil roulant ou d'un autre dispositif d'aide à la mobilité ou qui font l'objet d'une mesure d'adaptation comme un horaire de travail souple ou une place de stationnement adaptée)

Trouble de la parole (par exemple les personnes qui ont de la difficulté à s'exprimer ou à se faire comprendre, qui communiquent par écrit plutôt qu'oralement, qui utilisent le langage gestuel, qui utilisent des aides techniques pour communiquer ou qui sont muettes)

Déficiences visuelle (par exemple les personnes qui ont de la difficulté à voir le visage de quelqu'un qui est assis à l'extrémité opposée de la pièce ou à lire les caractères ordinaires d'un journal, même en portant des lunettes ou des verres de contact, qui utilisent des loupes à main ou des loupes montées sur le bureau, des enregistreuses ou des ordinateurs dotés d'un synthétiseur vocal, ou des personnes aveugles)

Déficiences auditive (par exemple les personnes qui ont de la difficulté à entendre ce qui se dit dans un groupe, même avec un appareil auditif, qui ont recours à un système d'amplification d'écoute, qui utilisent des alarmes visuelles ou un service d'interprétation du langage des signes, ou des personnes sourdes)

Déficiences non visible (par exemple l'épilepsie, l'hémophilie, la maladie du cœur, le syndrome de fatigue chronique, la sensibilité du milieu, ou le lupus)

Déficiences en matière d'apprentissage (par exemple une difficulté persistante sur le plan de la mémorisation ou de l'apprentissage, un diagnostic par un professionnel de la santé d'un trouble d'apprentissage, notamment la dyslexie, une déficience perceptuelle, un déficit de l'attention ou de l'hyperactivité)

Déficiences d'ordre psychiatrique (par exemple être atteint d'un trouble psychologique, émotionnel, nerveux ou psychiatrique ou d'un problème de santé de longue durée qui limite le genre ou la quantité d'activités qu'une personne peut accomplir en milieu de travail)

4. Commentaires

[Précédent](#) [Fin](#)

Analyse de la main-d'œuvre

L'analyse des écarts a été réalisée au cours de l'été 2016 en utilisant les données du dernier recensement sur l'équité à Carleton. Les données sur la disponibilité externe sont basées sur le rapport de données sur l'équité en matière d'emploi disponible sur le site web de la CESD, qui combine l'enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'enquête canadienne sur l'incapacité de 2012. Les données sur la disponibilité externe sont pondérées par les CNP à Carleton.

Résumé de l'analyse de la main-d'œuvre (écart si négatif)

EEOG	Femmes	Aborigène Peuples	Les personnes ayant Handicaps	Les membres de Minorités visibles
1. Cadres supérieurs		0	0	0
2. Cadres intermédiaires et autres	8	-1	-3	-9
3. Professionnels - Faculté	-52	-4		-31
3. Professionnels - Autres	16	-4		-27
4. Semi-professionnels & Tech.	-5	-1		-23
5. Contrôleurs	-3	0	-2	-2
6. Surveillants : Artisanat et métiers	-1	0	0	-1
7. Administration et personnel de bureau principal	32	-6		-13
8. Ventes et services qualifiés		0	0	-1
9. Artisanat et métiers qualifiés	-1	0	0	-6
10. Personnel de bureau	24	-1		-9
11. Ventes et services intermédiaires	-6	0	-1	-4
12. Manuel pour les personnes semi-qualifiées Travailleurs	0	0	0	-1
13/14. Autres ventes et services Travailleurs manuels	-2			-2
Écart global	12	-17	19	-126

Notes :

1. La méthodologie de l'analyse des écarts est basée sur le modèle d'analyse de la main-d'œuvre disponible ici : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/employment-equity/tools/workforce-analysis.html>
2. Le rapport 2011 sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi peut être consulté ici : http://www.labour.gc.ca/eng/standards_equity/eq/pubs_eq/eedr/2011/report/tables/table07_index.shtml
3. Les niveaux géographiques utilisés pour les estimations de disponibilité sont les niveaux par défaut suggérés sur le site web du FCP (section 2.3), que l'on peut consulter à l'adresse suivante : http://www.esdc.gca.ca/en/jobs/workplace/human_rights/employment_equity/federal_contractor_program.page
4. Les CPEME "3 professionnels" ont été séparés en deux groupes : Professeurs et autres.
5. En raison de la très petite taille des catégories d'employés, nous avons combiné deux CPEME (13 et 14) pour préserver la confidentialité.

Résumé des objectifs

L'objectif à court terme est calculé à l'aide de l'outil de fixation d'objectifs du CESD, en utilisant les taux de rotation moyens à Carleton au cours des trois dernières années par CPEME, en supposant qu'aucune croissance n'est prévue et que les nouvelles embauches se font au rythme de la disponibilité externe. Dans les cas où le taux de rotation a été très faible au cours des trois dernières années, l'objectif à court terme sera similaire à la représentation actuelle. Dans le cas d'une absence de rotation au cours des trois dernières années, l'objectif à court terme est le même que la représentation actuelle. Dans ces cas, la réduction de l'écart sera considérée comme un effort à plus long terme.

L'objectif à long terme est de ne pas avoir de lacunes. Par conséquent, le long terme est défini comme le temps nécessaire pour combler l'écart par une combinaison de rotation et de pratiques d'embauche équitables. Le taux de roulement varie selon les CPEME. La proportion citée sous l'objectif à long terme est la représentation appropriée de la disponibilité externe au niveau de la CPEME (pondérée par la distribution de la CNP de Carleton). Dans le cas d'un écart pour les femmes où la disponibilité externe est supérieure à 50 %, l'objectif à long terme est plafonné à 50 %, conformément à l'objectif déclaré du PCF de ne pas perpétuer certaines professions comme "professions féminines" (voir section 3.1)

Les objectifs ne sont fixés que lorsque des lacunes se sont produites au niveau des CPEME.

Femmes

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Présenter Gap	En cours	Court terme (3 ans)	A long terme
#	Description	#	% de représentation	% de représentation	% de représentation
3	Professionnels - Faculté	-52	37.0%	37.6%	43.3%
4	Semi-professionnels et techniciens	-5	32.9%	32.9%	35.8%
5	Contrôleurs	-3	30.8%	30.8%	50.0%
6	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	0%	0%	12.9%
9	Artisans et travailleurs qualifiés	-1	2.1%	4.2%	4.5%
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-6	29.4%	35.3%	50.0%
13/14	Autres secteurs de la vente et des services et travailleurs manuels	-2	14.3%	28.6%	42.7%

Peuples autochtones

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	En cours	Court terme (3 ans)	A long terme
#	Description	#	% de représentation	% de représentation	% de représentation
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-1	1.4%	2.1%	2.2%
3	Professionnels - Faculté	-4	0.9%	0.9%	1.3%
3	Professionnels - Autres	-4	1.6%	1.6%	2.8%
4	Semi-professionnels et techniciens	-1	1.2%	1.2%	1.6%
7	Personnel administratif et de bureau principal	-6	1.0%	1.4%	3.2%
10	Personnel de bureau	-1	2.0%	2.0%	2.8%

Personnes handicapées

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Présenter Gap	En cours	Court terme (3 ans)	A long terme
#	Description	#	% de représentation	% de représentation	% de représentation
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-3	2.1%	2.1%	4.3%
5	Contrôleurs	-2	0%	0%	13.9%
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-1	0%	0%	5.6%

* Remarque : le résultat du niveau de la CPEME des superviseurs pour les personnes handicapées a été signalé dans le "Rapport sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi 2011" comme ayant un coefficient de variation relativement important, et l'écart et l'objectif à long terme doivent donc être utilisés avec prudence.

Membres des minorités visibles

Résultats de l'analyse de la main-d'œuvre			Objectifs		
Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (CPEME)		Lacune actuelle	En cours	Court terme (3 ans)	A long terme
#	Description	#	% de représentation	% de représentation	% de représentation
2	Cadres moyens et autres dirigeants	-9	8.9%	10.3%	15.0%
3	Professionnels - Faculté	-31	15.4%	15.7%	19.1%
3	Professionnels - Autres	-27	11.1%	12.1%	20.0%
4	Semi-professionnels et techniciens	-23	11.0%	12.7%	24.6%
5	Contrôleurs	-2	0.0%	0.0%	14.7%
6	Les superviseurs : Artisanat et métiers	-1	0.0%	0.0%	14.0%
7	Personnel administratif et de bureau principal	-13	7.6%	8.0%	12.2%
8	Personnel qualifié de la vente et des services	-1	16.7%	16.7%	38.4%
9	Travailleurs qualifiés de l'artisanat et du commerce	-6	2.1%	6.3%	14.8%
10	Personnel de bureau	-9	8.7%	9.3%	14.7%
11	Personnel intermédiaire des ventes et des services	-4	0.0%	5.9%	22.0%
12	Travailleurs manuels semi-qualifiés	-1	8.3%	16.7%	19.9%
13/14	Autres secteurs de la vente et des services et travailleurs manuels	-2	0.0%	0.0%	22.7%

De : Normandin, Ward W [NC]

Envoyé : 10 février 2017 15h19

À l'adresse suivante : "RoseannRunte@Cunet.Carleton.Ca" <RoseannRunte@Cunet.Carleton.Ca>

Sujet : FW : Accord 060443 du gouvernement du Canada - Notification de conformité avec le Programme de contrats fédéraux

Mme O'Reilly Runte,

Ce courrier électronique a pour but de confirmer que l'évaluation de conformité lancée le 2016-09-23 est terminée. À la suite de cette évaluation, l'Université Carleton a été jugée conforme aux exigences du Programme de contrats fédéraux (FCP) en vertu 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 atteindre l'équité en matière d'emploi en effectuant une enquête sur son personnel, en effectuant une analyse de la main-d'œuvre et en fixant des objectifs de recrutement et de promotion lorsque des écarts de représentation des groupes désignés étaient constatés.

Sur la base d'un examen des 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 Carleton :

- Les employés doivent être informés que les réponses aux questions de l'enquête sur les forces de travail sont volontaires. Afin de garantir un taux de réponse élevé, vous pouvez rendre obligatoire le retour de l'enquête par les salariés, qu'elle soit ou non remplie.

Vous trouverez ci-joint, à titre de référence, un résumé des résultats de l'Université Carleton en matière d'équité en matière d'emploi, comparé aux niveaux des groupes professionnels d'équité en matière d'emploi dans votre secteur d'activité 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 Carleton 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
3. des objectifs révisés pour toute lacune restante en matière de représentation.

Ces documents permettront au Programme du travail d'évaluer si des progrès raisonnables ont été réalisés depuis la première évaluation. Si aucun progrès raisonnable n'a été réalisé, l'Université Carleton 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.

Nous encourageons votre organisation à utiliser le Systeme de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEM). Il s'agit d'un système sécurisé, gratuit et basé sur le web, qui est disponible pour aider votre organisation à remplir ses obligations. Grâce à cette application, vous pouvez télécharger vos données sur l'effectif, puis effectuer et soumettre votre analyse de l'effectif. Elle contient d'autres outils d'analyse des données ainsi qu'une série de modules de formation. Pour garantir que les informations de votre organisation restent sécurisées dans le WEIMS, les utilisateurs reçoivent un nom de compte et un mot de passe uniques pour accéder au système. Pour demander l'accès, veuillez remplir et soumettre le formulaire d'autorisation d'accès au WEIMS disponible à l'adresse [https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/maint/file/download/FP-Formulaire d'autorisation d'accès au WEIMS-20150511.docm](https://equity.esdc.gc.ca/sgiemt-weims/maint/file/download/FP-Formulaire%20d'autorisation%20d'accès%20au%20WEIMS-20150511.docm).

Pour toute information complémentaire concernant les obligations de votre organisation dans le cadre du PCF, veuillez contacter Ward Normandin à ward.normandin@labour-travail.gc.ca.

Votre coopération au cours de cette évaluation de conformité a été appréciée et nous souhaitons à l'Université de Carleton 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

De : Smita Bharadia <SmitaBharadia@Cunet.Carleton.Ca>
Envoyé : 6 janvier 2017 11:17
Pour : Begg, Suzanne SV [NC] <suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>
Sujet : Objet : Première évaluation de la conformité

Bonjour Suzanne

J'ai confirmé avec notre bureau de recherche qui collecte les informations et voici la réponse ci-dessous :

La différence tient au fait que nous effectuons le recensement périodiquement. Il s'agit donc de personnes qui n'avaient pas encore reçu leur formulaire de recensement au moment de l'analyse, mais qui étaient prévues pour le prochain lot. Il s'agit donc de personnes engagées après avril 2016, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, notre dernier lot de recensement a été envoyé en mars/avril 2016. Ces personnes recevront toutes un formulaire de recensement, si elles ne l'ont pas encore fait, mais elles ne sont pas prises en compte dans les données sur l'équité (seulement les données sur la main-d'œuvre globale).

J'espère que cela permettra de clarifier les choses.

Smita

Smita Bharadia
Université de
Carleton
Directeur par intérim et conseiller
en équité Services d'équité
503 Robertson Hall
613-520-2600, poste 1361
Télécopie : 613-520-4037
Smita_bharadia@carleton.ca

Les informations contenues dans ce message, y compris toutes les pièces jointes, sont privilégiées et peuvent contenir des informations confidentielles destinées uniquement à la (aux) personne(s) nommée(s) ci-dessus. Toute autre distribution, copie ou divulgation est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu ou si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'Université Carleton par un courriel de réponse à l'adresse indiquée ci-dessus et supprimer définitivement la transmission originale, y compris toute pièce jointe, sans en faire de copie. L'Université Carleton se conforme pleinement à la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et apprécie votre coopération dans ce domaine.

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : vendredi 6 janvier 2017 9h40
Pour : Smita Bharadia <SmitaBharadia@Cunet.Carleton.Ca>
Sujet : Objet : Première évaluation de la conformité

Bonjour Smita,

Le nombre total d'employés figurant sur votre analyse des effectifs est de 2 001. Le nombre total de salariés ayant reçu une enquête est de 1 953.

La différence serait-elle due au fait que les employés temporaires, etc. sont inclus dans votre analyse des effectifs ?

Suzanne

De : Smita Bharadia [mailto:SmitaBharadia@Cunet.Carleton.Ca]

Envoyé : 2017-01-05 1:37 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Sujet : FW : Première évaluation de la conformité

Bonjour Suzanne

En collaboration avec notre groupe de recherche, nous avons joint un document mis à jour avec des changements qui devraient répondre à la demande d'informations supplémentaires dans le courriel daté du 22 décembre 2016.

Plus précisément, nous avons mis à jour le tableau d'**analyse des effectifs** afin d'y inclure une colonne pour le nombre d'employés. Et pour les sections **Analyse de la main-d'œuvre** et **Synthèse des objectifs**, nous avons ventilé les CPEME précédemment agrégées - 13 et 14.

Faites-moi savoir si vous avez besoin d'autres informations.

Smita

Smita Bharadia
Université de
Carleton
Directeur par intérim et conseiller
en équité Services d'équité
503 Robertson Hall
613-520-2600, poste 1361
Télécopie : 613-520-4037
Smita_bharadia@carleton.ca

Les informations contenues dans ce message, y compris toutes les pièces jointes, sont privilégiées et peuvent contenir des informations confidentielles destinées uniquement à la (aux) personne(s) nommée(s) ci-dessus. Toute autre distribution, copie ou divulgation est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu ou si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'Université Carleton par un courriel de réponse à l'adresse indiquée ci-dessus et supprimer définitivement la transmission originale, y compris toute pièce jointe, sans en faire de copie. L'Université Carleton se conforme pleinement à la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et apprécie votre coopération dans ce domaine.

De : Smita Bharadia <SmitaBharadia@Cunet.Carleton.Ca>
Envoyé : 19 décembre 2016 14:01
Pour : Begg, Suzanne SV [NC] <suzanne.begg@labour-travail.gc.ca>
Cc : Rob Thomas <RobThomas@CUNET.CARLETON.CA>
Sujet : RE : ExtensionApprovalCarleton-2016-12-02.pdf

Bonjour Suzanne

Je viens de confirmer avec notre bureau de recherche et de planification institutionnelle qui est responsable de cette collecte de données et ils ont répondu par l'affirmative. Comme il s'agit maintenant d'un formulaire en ligne, la seule façon de renvoyer le formulaire de recensement est de le remplir. Le taux de réponse et le taux de retour sont donc les mêmes. Passez de bonnes vacances.

Smita

Smita Bharadia
Université de
Carleton
Directeur par intérim et conseiller
en équité Services d'équité
503 Robertson Hall
613-520-2600, poste 1361
Télécopie : 613-520-4037
Smita_bharadia@carleton.ca

Les informations contenues dans ce message, y compris toutes les pièces jointes, sont privilégiées et peuvent contenir des informations confidentielles destinées uniquement à la (aux) personne(s) nommée(s) ci-dessus. Toute autre distribution, copie ou divulgation est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu ou si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'Université Carleton par un courriel de réponse à l'adresse indiquée ci-dessus et supprimer définitivement la transmission originale, y compris toute pièce jointe, sans en faire de copie. L'Université Carleton se conforme pleinement à la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et apprécie votre coopération dans ce domaine.

De : suzanne.begg@labour-travail.gc.ca [mailto:suzanne.begg@labour-travail.gc.ca]
Envoyé : lundi 19 décembre 2016 12:47
Pour : Smita Bharadia <SmitaBharadia@Cunet.Carleton.Ca>
Cc : Rob Thomas <RobThomas@CUNET.CARLETON.CA>
Sujet : RE : ExtensionApprovalCarleton-2016-12-02.pdf

Salut Smita,

Votre taux de "retour" était-il également de 89,0 ? Vous trouverez ci-dessous les définitions.

*Le **taux de retour** est le nombre de questionnaires retournés (remplis ou non) divisé par le nombre de questionnaires distribués (qui doit refléter le nombre total de salariés actifs de l'entreprise).*

*Le **taux de réponse** est le nombre de questionnaires remplis divisé par le nombre de questionnaires distribués (qui doit refléter le nombre total de salariés actifs de l'entreprise).*

J'apprécierais une réponse avant le 23 décembre 2016 afin de pouvoir compléter l'analyse de votre dossier.

Bien à vous,

Suzanne

De : Smita Bharadia [mailto:SmitaBharadia@Cunet.Carleton.Ca]

Envoyé : 2016-12-13 3:25 PM

Pour : Begg, Suzanne SV [NC]

Cc : Rob Thomas

Sujet : RE : ExtensionApprovalCarleton-2016-12-02.pdf

Bon après-midi Suzanne

Voici la première évaluation de conformité des universités de Carleton (2016). Nous tenons à vous remercier pour la prolongation qui a été accordée jusqu'au ¹⁶ décembre 2016. Si vous avez besoin d'informations supplémentaires, n'hésitez pas à me contacter.

Smita

Smita Bharadia
Université de
Carleton
Directeur par intérim et conseiller
en équité Services d'équité
503 Robertson Hall
613-520-2600, poste 1361
Télécopie : 613-520-4037
Smita_bharadia@carleton.ca

Les informations contenues dans ce message, y compris toutes les pièces jointes, sont privilégiées et peuvent contenir des informations confidentielles destinées uniquement à la (aux) personne(s) nommée(s) ci-dessus. Toute autre distribution, copie ou divulgation est strictement interdite. Si vous n'êtes pas le destinataire prévu ou si vous avez reçu ce message par erreur, veuillez en informer immédiatement l'Université Carleton par un courriel de réponse à l'adresse indiquée ci-dessus et supprimer définitivement la transmission originale, y compris toute pièce jointe, sans en faire de copie. L'Université Carleton se conforme pleinement à la loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée et apprécie votre coopération dans ce domaine.