

RAPPORT
sur
L'ANALYSE DE L'EFFECTIF
POUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

concernant

**LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS
PLEIN, LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS TEMPORAIRES À
TEMPS PLEIN et LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
TEMPORAIRES À TEMPS PARTIEL**

de

L'UNIVERSITÉ DE GUELPH

Le 16 octobre 2000

L'équipe de consultantes sur l'équité en matière d'emploi

Daina Green

Silvilyn Holt

Jeroo Irani

Terrie Russell

Nan Weiner, Ph.D

TABLE des MATIÈRES

SOMMAIRE	i
Campus principal	iii
Hors campus	iii
Nominations de type « D »	iii
Étapes subséquentes	iv
Conclusion	iv

**RAPPORT sur L'ANALYSE DE L'EFFECTIF POUR L'ÉQUITÉ
EN MATIÈRE D'EMPLOI
Université de Guelph
Le 16 octobre 2000**

SOMMAIRE

Introduction

L'action de l'Université de Guelph est orientée par un esprit d'ouverture et de libre examen, de collaboration et de respect mutuel. L'Université accueille un effectif étudiant, un corps professoral et un personnel de qualité supérieure. Aussi, elle s'emploie à créer un milieu accueillant, sûr, équitable, agréable et intellectuellement stimulant où tous les membres de sa collectivité se sentent acceptés et soutenus.

Extrait de l'énoncé de mission de l'Université de Guelph, juin 1995

Par son engagement en faveur de l'équité, et du fait qu'elle est tenue, selon les exigences du Programme de contrats fédéraux (PCF), de démontrer cet engagement, l'Université de Guelph a pris certaines mesures importantes pour assurer l'équité en milieu de travail.

Selon les lignes directrices fédérales, l'équité en matière d'emploi est atteinte lorsque les membres des groupes désignés au sein de l'Université sont représentés proportionnellement à leur disponibilité sur le marché du travail externe où l'Université recrute ses effectifs; et lorsque les systèmes d'emploi n'ont pas de répercussions négatives sur la représentation des groupes désignés (les membres des groupes désignés sont les Autochtones, les personnes handicapées, les minorités visibles et les femmes).

Afin de déterminer dans quelle mesure nous sommes proches de l'équité en matière d'emploi, et d'identifier les obstacles qui pourraient exister, l'Université a lancé un processus en deux parties. La première partie est l'analyse de l'effectif. La deuxième consiste à se servir de cette analyse pour effectuer un examen des systèmes d'emploi.

L'analyse de l'effectif est menée en conformité avec les lignes directrices du PCF et compare la main-d'œuvre interne de l'Université de Guelph (en interrogeant les employées et employés pour déterminer leur appartenance aux groupes désignés) à la disponibilité de la main-d'œuvre à l'extérieur de l'Université (selon les données du recensement de Statistique Canada). Lorsque le pourcentage de membres des groupes désignés dans la main-d'œuvre interne est inférieur à celui de leur disponibilité sur le marché du travail, on a une situation de sous-représentation. L'examen des systèmes d'emploi est un outil de diagnostic qui aide l'organisme à identifier et à supprimer les obstacles discriminatoires relevés dans sa politique, ses procédés et ses pratiques d'emploi. En partant des deux étapes susmentionnées, l'Université mettra au point un plan d'équité en matière d'emploi indiquant comment les obstacles seront éliminés et établissant des objectifs réalistes pour le recrutement futur des membres des groupes désignés et leur promotion aux emplois où ces groupes sont sous-représentés.

Méthodologie de l'analyse de l'effectif

Enquête d'auto-identification

Les constatations de l'analyse de l'effectif sont basées sur une enquête d'auto-identification menée auprès des employées et employés de l'Université relativement à leur appartenance à un groupe désigné. Soixante-quatorze pour cent (74 %) des questionnaires ont été retournés tandis que le taux de réponse (pourcentage d'employées et d'employés qui ont répondu aux questions) est de 70 % pour l'effectif permanent à temps plein (y compris les nominations d'une durée de plus de 12 mois ou les nominations de type « D »). Les données du présent rapport concernant les femmes et les hommes sont donc basées sur le nombre réel de personnes, provenant des dossiers du service des ressources humaines, et non sur l'auto-identification, ce qui permet d'effectuer une analyse plus exacte.

Sous-groupes de l'effectif analysés séparément

Toutes les employées et tous les employés de l'Université, à l'exception des personnes qui travaillent moins de trois mois ont été interrogés. Des analyses distinctes ont été effectuées pour : i) les employées et employés permanents à temps plein, à la fois sur le campus principal et hors du campus; ii) les personnes ayant obtenu une nomination de type « D » (traitées dans ce rapport avec les employées et employés permanents à temps plein); et iii) les employées et employés temporaires à temps plein et à temps partiel (y compris les boursières et boursiers de niveau

postdoctoral ou les professeures et professeurs à la leçon, les assistantes et assistants d'enseignement et de recherche).

Constatations

Représentation à l'échelle de l'Université

Sur le campus principal, les membres des groupes désignés forment la moitié de l'effectif permanent à temps plein.

Comparaison des taux des membres des groupes désignés dans les emplois permanents à temps plein et dans d'autres types de nominations

On a comparé le taux des membres de groupes désignés occupant un emploi permanent à temps plein à celui des membres de groupes désignés occupant un emploi à temps plein non permanent afin de déterminer si les personnes appartenant aux groupes désignés sont plus susceptibles d'être nommées à des postes d'une durée déterminée. Un obstacle potentiel fréquent dans les organismes est que les membres des groupes désignés sont plus susceptibles d'obtenir un emploi temporaire ou à temps partiel qu'un emploi permanent à temps plein. Il faudra attendre le prochain examen des systèmes d'emploi pour déterminer si cela traduit un problème (les personnes qui désirent travailler à temps plein ne peuvent obtenir qu'un emploi à temps partiel) ou la réceptivité de l'organisme face aux besoins de ces employées et employés (offrir un emploi à temps partiel aux personnes qui préfèrent ce type d'emploi).

Chez les femmes, on constate un pourcentage d'emplois temporaires à temps plein et à temps partiel (53 %) et de nominations de type « D » (53 % également) plus élevé que celui des emplois permanents à temps plein sur le campus principal (45 %). On trouve également moins de membres des minorités visibles dans les emplois permanents à temps plein sur le campus principal (5 %), comparativement à (8 %) pour les emplois temporaires à temps plein et à temps partiel et à (9 %) pour les nominations de type « D ». Bien que l'on trouve le taux le plus élevé de personnes handicapées dans les emplois permanents à temps plein hors du campus (4 %), ces personnes affichent un taux très faible dans les nominations de type « D » (2 %) et les emplois temporaires à temps plein et à temps partiel (1 %). Pour les Autochtones, on n'a pas recueilli suffisamment de données sur les nominations de type « D » et les emplois temporaires à temps plein et à temps partiel pour pouvoir les comparer avec les données sur les emplois permanents à temps plein.

Analyse des écarts

L'analyse de l'effectif identifie l'écart ou le nombre de personnes dans chaque groupe désigné qu'il faudrait ajouter au nombre des employées et employés actuels pour assurer la représentation. Quand un écart important est dégagé, on doit effectuer un examen des systèmes d'emploi afin d'en déterminer la raison.

Les constatations clés pour chaque groupe désigné dans des catégories professionnelles précises relativement aux **emplois permanents à temps plein sur le campus principal** sont les suivants :

Les **Autochtones** affichent le plus haut degré de sous-représentation, principalement dans les emplois de niveau semi-professionnel. Les **minorités visibles** viennent au deuxième rang et sont sous-représentées dans la plupart des catégories professionnelles; l'écart le plus important est enregistré dans le corps professoral et dans d'autres emplois de niveau professionnel et de cadres intermédiaires. Les **personnes handicapées** sont sous-représentées dans 9 catégories professionnelles sur 14; l'écart le plus important est relevé dans les emplois de niveau semi-professionnel. Les **femmes** sont largement concentrées dans les services d'entretien (entretien ménager/concierges). Les femmes employées par l'Université se retrouvent dans les services d'entretien (entretien ménager/concierges) à un taux deux fois plus élevé que leur disponibilité. Cette concentration sera examinée plus à fond dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi. En tant que groupe, les femmes sont bien représentées dans la plupart des emplois, mais on relève un écart important dans le corps professoral et dans le groupe des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs.

Pour les **emplois permanents à temps plein hors du campus**, les constatations sont les suivantes :

Les **minorités visibles** sont les moins bien représentées par rapport à la main-d'oeuvre actuelle, en particulier dans les emplois de niveau professionnel, les emplois de niveau semi-professionnel et les emplois de bureau. Les **femmes** sont sous-représentées dans quatre catégories professionnelles; l'écart le plus important est relevé dans les emplois de niveau semi-professionnel. Les **personnes handicapées**

enregistrent un écart peu élevé. On constate une faible sous-représentation des **Autochtones** en raison de leur taux de disponibilité peu élevé.

Parmi les personnes ayant obtenu une **nomination de type « D » pour un emploi sur le campus principal ou hors du campus**, les constatations sont les suivantes :

Le pourcentage de sous-représentation le plus élevé est celui des **personnes handicapées**, surtout dans les emplois de niveau semi-professionnel et, jusqu'à un certain point, dans les emplois de niveau professionnel. Les **Autochtones** sont sous-représentés dans les postes administratifs et les emplois de bureau de niveau supérieur. Les **minorités visibles** sont nettement sous-représentées dans les emplois de niveau professionnel. Les **femmes** sont bien représentées dans la plupart des catégories professionnelles.

Pour les **emplois temporaires à temps plein (à l'exception des nominations de type « D ») et à temps partiel, à la fois sur le campus principal et hors du campus**, les constatations sont les suivantes :

Les **personnes handicapées** sont nettement sous-représentées dans 6 des 11 catégories professionnelles où l'on trouve d'autres employées et employés temporaires à temps plein et à temps partiel; l'écart le plus important est relevé parmi les personnes occupant un emploi de niveau professionnel, y compris les boursières et boursiers de niveau postdoctoral ou les professeures et professeurs à la leçon, suivies des personnes qui occupent un emploi de niveau semi-professionnel et de celles qui travaillent dans les services techniques. Les **minorités visibles** sont sous-représentées dans 9 des 11 catégories professionnelles où l'on trouve des employées et employés temporaires à temps plein et à temps partiel; l'écart le plus important est relevé parmi les boursières et boursiers de niveau postdoctoral et les professeures et professeurs à la leçon. On trouve très peu d'**Autochtones** dans les emplois temporaires à temps plein et à temps partiel; de faibles écarts sont relevés dans les emplois de niveau semi-professionnel et les services techniques, de même que parmi les boursières et boursiers de niveau postdoctoral, les professeures et professeurs à la leçon et le personnel de bureau. Les **femmes** se retrouvent dans les emplois temporaires à temps plein et à temps partiel beaucoup plus que dans les emplois permanents à temps plein et, par conséquent, on ne relève pas d'écart pour elles dans la catégorie des emplois temporaires à temps plein et à temps partiel.

Étapes subséquentes

Les écarts servent à déterminer les objectifs prioritaires pour l'examen des systèmes d'emploi (ESE), autrement dit l'étape subséquente du processus d'équité en emploi (ÉE). L'examen des systèmes d'emploi comprend l'identification et l'élimination des obstacles. Les consultantes ont utilisé les critères suivants pour cerner les problèmes les plus graves quant aux systèmes d'emploi qui devraient être examinés pour telle ou telle catégorie professionnelle :

- ✓ il y a un écart important d'au moins 10, ou
- ✓ au moins trois des groupes désignés affichent un écart dans la même catégorie professionnelle.

Un examen des systèmes d'emploi sera effectué pour les quatre groupes désignés en fonction de ces critères.

Les consultantes dont les services ont été retenus par l'Université ont recommandé d'entreprendre un examen des systèmes d'emploi à l'échelle de l'organisme pour chaque groupe désigné qui enregistre des écarts dans au moins 70 % des catégories professionnelles. Ceci vaut pour les minorités visibles et les personnes handicapées employées sur le campus principal. Les consultantes recommandent aussi d'examiner les secteurs à faible disponibilité, en particulier pour le groupe des Autochtones. Le Comité de l'équité en matière d'emploi recommande que l'examen des systèmes d'emploi permettent de dégager les obstacles à l'emploi reliés à l'orientation sexuelle.

Conclusion

L'analyse de l'effectif donne un profil de la main-d'œuvre de l'Université par rapport à la main-d'œuvre externe. La prochaine étape, soit l'examen des systèmes d'emploi, permettra d'interpréter les écarts et les chiffres de l'analyse de l'effectif. Cet examen aura lieu à l'automne 2000 et pendant l'hiver 2001 et sera mené par les consultants sur l'équité en matière d'emploi dont les services ont été retenus par l'Université. Les résultats, ainsi qu'une estimation des futurs postes vacants, serviront à préparer des recommandations pour fixer les objectifs concernant l'équité en matière d'emploi. Ces objectifs ne sont pas des quotas. Le quota est un mandat pour pourvoir à un certain nombre de postes par le recrutement de membres des groupes désignés. Dans un système de quotas, lorsqu'il n'y a aucune personne candidate qualifiée appartenant à un groupe désigné pour occuper un poste, celui-ci reste vacant. Les objectifs sont des cibles réalistes de recrutement et de promotion. On s'attend à ce que les organismes fassent de leur mieux pour atteindre les objectifs qu'ils ont fixés. L'Université de Guelph est déterminée à se fixer des objectifs pour l'équité en matière d'emploi et à atteindre ces objectifs.

Le travail sur l'équité en matière d'emploi est orienté par le Comité sur l'équité en matière d'emploi de l'Université de Guelph. Ce comité réunit des cadres et des personnes représentant des syndicats et des regroupements d'employées et d'employés. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les estimations fournies, veuillez communiquer avec le Bureau de l'équité et des droits de la personne, poste 3000.