



# Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2021-2022

## ▼ Table des matières

### [1. Introduction](#)

### [2. Analyse de l'effectif](#)

- [2.1 Représentation des groupes désignés dans l'effectif du CNRC — progrès réalisés de 2020-2021 à 2021-2022](#)
- [2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice de 2021-2022](#)
- [2.3 Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)
- [2.4 Autochtones : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)
- [2.5 Personnes en situation de handicap : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)
- [2.6 Personnes racisées : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)
- [2.7 Embauches de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE](#)

- 2.8 Promotions de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
  - 2.9 Cessations d'emploi de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
  - 2.10 Représentation des groupes désignés selon la région
  - 2.11 Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale
3. Progrès liés à la mise en œuvre des plans d'action sur l'équité en matière d'emploi
- Embaucher des personnes de talent issues de la diversité
  - Appuyer le développement professionnel et l'avancement de personnes de talent issues de la diversité
  - Favoriser la mise en place d'une culture inclusive, accessible et antiraciste
  - Aplanir les obstacles à la diversité inhérents aux politiques et aux systèmes
  - Favoriser des progrès soutenus et mesurables
4. Consultations avec les employés

# 1. Introduction

Conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) présente un rapport annuel sur les progrès accomplis en vue d'établir un effectif représentatif.

Ce rapport annuel comprend une analyse de l'effectif pour les groupes désignés de l'équité en matière d'emploi (EE), définis dans la Loi — les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées\* et les minorités visibles\* — par catégorie professionnelle de l'EE, par région géographique et par échelle salariale, ainsi que selon la répartition des membres de ces groupes dans les embauches, les promotions et les cessations d'emploi.

Les données sur l'effectif contenues dans le présent rapport incluent les employés nommés pour une période indéterminée et ceux nommés pour une période déterminée de trois mois ou plus. Le rapport ne renferme aucune donnée sur les étudiants, les employés détachés d'autres employeurs, les employés nommés pour une période de moins de trois mois ou les travailleurs invités.

Le rapport décrit aussi les progrès réalisés par le CNRC dans l'exécution de sa stratégie en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au sein de l'effectif et en milieu de travail, ainsi que les mécanismes mis en place pour consulter les employés sur les questions relatives à l'EE.

Conformément aux règles de protection de l'information qui provient du processus de déclaration volontaire, les statistiques qui visent 5 personnes ou moins ont été supprimées de ce rapport avec le symbole « ± ». Les données sur la représentativité des femmes ne proviennent pas du processus de déclaration volontaire et ne sont donc pas assujetties aux mêmes restrictions.

**Remarque :** Au CNRC, les données relatives à la représentativité des femmes dans l'effectif sont recueillies à partir des renseignements fournis par les nouveaux employés au moment de leur embauche et peuvent être mises à jour en tout temps par les Ressources humaines. Les données sur la représentativité des autres groupes désignés sont recueillies au moyen d'un formulaire de déclaration volontaire mis à la disposition des employés au moment de leur embauche ainsi que chaque fois qu'ils changent de poste au sein du CNRC. Les employés peuvent mettre à jour leurs renseignements d'auto-identification en tout temps par l'intermédiaire du portail libre-service pour les employés.

## 2. Analyse de l'effectif

Au 31 mars 2022, le CNRC comptait 4 247 employés répartis dans 12 catégories professionnelles de l'EE, soit une augmentation de 12 employés comparativement aux 4 235 employés déclarés dans le rapport précédent.

Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour l'exercice de 2021-2022 sont établies sur la base des résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 (Recensement) et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Tous les pourcentages indiqués dans le rapport sont arrondis à la première décimale.

### 2.1 Représentation des groupes désignés dans l'effectif du CNRC – progrès réalisés de 2020-2021 à 2021-2022

Groupe désigné	2020-2021				2021-2022		
	DMT <sup>1</sup>	Repr. au CNRC	Résultat <sup>2</sup>	Écart	DMT <sup>1</sup>	Repr. au CNRC	Résultat
Femmes	37,5 %	38,2 %	101,8 %	29	37,6 %	38,5 %	102,6 %
Autochtones	2,2 %	1,1 %	52,4 %	-44	2,1 %	1,3 %	60,5 %
Personnes en situation de handicap	8,5 %	3,7 %	43,3 %	-204	8,5 %	3,8 %	44,6 %
Personnes racisées	23,1 %	21,4 %	92,6 %	-72	23,3 %	21,9 %	93,9 %



- 
- 1 Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017
  - 2 Les résultats calculés indiquent la représentation au sein du CNRC par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (repr. au CNRC/DMT)
- 

Au 31 mars 2022, le CNRC enregistrait des écarts de représentation dans 3 des 4 groupes désignés de l'EE.

La représentation des femmes dans l'ensemble de l'effectif du CNRC surpasse la DMT et des progrès constants sont constatés dans les trois autres groupes désignés. La représentation des Autochtones par rapport à la DMT s'élevait à la fin de l'exercice de 2021-2022 à 60,5 %, ce qui constitue une hausse par rapport au taux de 52,4 % enregistré durant l'exercice précédent. La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté, passant de 43,3 % en 2020-2021 à 44,6 % en 2021-2022. La représentation des personnes racisées par rapport à la DMT a également augmenté, passant de 92,6 % en 2020-2021 à 93,9 % en 2021-2022.

Exprimée en nombre d'employés, la représentation des femmes au CNRC surpasse de 41 personnes l'estimation de la DMT. La représentation des Autochtones se situe en deçà de l'estimation de la DMT, avec un écart de 36 personnes. La représentation des personnes en situation de handicap est aussi inférieure à l'estimation de la DMT, avec un écart de 201 personnes. La représentation des personnes racisées au CNRC est inférieure à l'estimation de la DMT, avec un écart de 61 personnes.

## 2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice de 2021-2022

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Person racisée	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres supérieurs</b>	40	18	45,0	±	±	±	±	±	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	240	106	44,2	±	±	8	3,3	22	9
<b>Professionnels</b>	2 201	712	32,3	23	1,0	70	3,2	602	2
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	991	307	31,0	14	1,4	37	3,7	185	1
<b>Superviseurs</b>	20	14	70,0	±	±	±	±	±	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	38	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	477	388	81,3	10	2,1	23	4,8	88	1

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Person racisée	
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	91	3	3,3	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel de bureau</b>	127	87	68,5	±	±	12	9,4	17	1
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	5	1	20,0	±	±	±	±	±	±
<b>Ouvriers manuels spécialisés</b>	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Autres ouvriers manuels</b>	15	1	6,7	±	±	±	±	±	±
<b>Effectif total <sup>1</sup></b>	<b>4 247</b>	<b>1 637</b>	<b>38,5</b>	<b>55</b>	<b>1,3</b>	<b>162</b>	<b>3,8</b>	<b>930</b>	<b>2</b>
<b>Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>2</sup></b>		<b>1 596</b>	<b>37,6</b>	<b>91</b>	<b>2,1</b>	<b>363</b>	<b>8,5</b>	<b>991</b>	<b>2</b>
<b>Écart</b>		<b>41</b>		<b>-36</b>		<b>-201</b>		<b>-61</b>	

- 
- 1 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.
  
  - 2 Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017
- 

Comme l'indique le tableau 2.2, la catégorie des professionnels constitue la plus grande catégorie professionnelle de l'EE au CNRC, comptant pour 51,8 % de l'effectif. Viennent ensuite les catégories du personnel semi-professionnel et technique avec 23,3 %, du personnel administratif et de bureau principal avec 11,2 %, des cadres intermédiaires et autres cadres avec 5,7 %, du personnel de bureau avec 3,0 % puis des artisans et ouvriers qualifiés avec 2,1 %. Le reste de l'effectif du CNRC est réparti dans diverses autres catégories professionnelles plus petites.

Les données des tableaux 2.3 à 2.6 ci-après, et les textes explicatifs qui les accompagnent, reflètent l'analyse et les constatations du CNRC quant à la représentation respective dans l'effectif de chacun des groupes désignés de l'EE par catégorie professionnelle de l'EE, au 31 mars 2022, ainsi que dans le nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi durant l'exercice de 2021-2022.

## 2.3 Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
<b>Cadres supérieurs</b>	40	18	45,0	11	27,6	7
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	240	106	44,2	92	38,5	14
<b>Professionnels</b>	2 201	712	32,3	721	32,7	-9
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	991	307	31,0	295	29,8	12
<b>Superviseurs</b>	20	14	70,0	11	52,5	3
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	38	0	0,0	4	9,4	-4
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	477	388	81,3	372	78,0	16
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	91	3	3,3	2	1,7	1
<b>Personnel de bureau</b>	127	87	68,5	83	65,5	4

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5		1	20,0	3	62,8	-2
Ouvriers manuels spécialisés	2		0	0,0	0	11,8	0
Autres ouvriers manuels	15		1	6,7	2	16,6	-1
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 247</b>		<b>1 637</b>	<b>38,5</b>	<b>1 596</b>	<b>37,6</b>	<b>41</b>

Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>					
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%				
<b>Année</b>	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Embauches</b>	372	412	167	186	44,9	45,1	155	171	41,7	41,7
<b>Promotions</b>	265	293	116	128	43,8	43,7	105	111	39,8	39,8
<b>Cessations</b>	294	418	126	175	42,9	41,9	126	173	42,9	41,9

---

1 Source : Recensement de 2016

2 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

---

- Au 31 mars 2022, les femmes représentaient 38,5 % de l'effectif du CNRC, soit un taux légèrement supérieur à l'estimation de la DMT de 37,6 % et qui dépasse par 41 personnes la norme de référence en matière de disponibilité.
- L'analyse des données par catégorie professionnelle de l'EE révèle que la représentation des femmes au CNRC respecte ou dépasse les estimations de la DMT dans 8 des 12 catégories professionnelles. Des écarts persistent dans la catégorie des professionnels (-9 personnes), des contremaîtres : métiers et artisans (-4 personnes), du personnel intermédiaire de la vente et des services (-2 personnes) et des autres ouvriers manuels (-1 personne).
- La proportion de femmes embauchées au cours de l'exercice de 2021-2022 a atteint 45,1 %, ce qui constitue une hausse par rapport au taux de 44,9 % enregistré l'exercice précédent et demeure plus élevé que la DMT, estimée à 41,6 %.
- À 43,7 %, la proportion de femmes qui ont obtenu une promotion demeure stable comparativement à l'exercice de 2020-2021 et excède l'estimation de la DMT, qui se situe à 38,0 %.
- Durant l'exercice de 2021-2022, 175 femmes ont quitté le CNRC, ce qui représente à 41,9 % de toutes les cessations d'emploi et constitue une légère diminution par rapport au pourcentage de 42,9 % enregistré durant la période précédente.

## 2.4 Autochtones : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
<b>Cadres supérieurs</b>	40	±	±	1	3,2	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	240	±	±	6	2,7	±
<b>Professionnels</b>	2 201	23	1,0	29	1,3	-6
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	991	14	1,4	29	3,0	-15
<b>Superviseurs</b>	20	±	±	1	3,0	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	38	±	±	1	3,9	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	477	10	2,1	15	3,1	-5
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	91	±	±	2	2,3	±
<b>Personnel de bureau</b>	127	±	±	4	3,4	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5		±	±	0	3,1	±
Ouvriers manuels spécialisés	2		±	±	0	3,7	±
Autres ouvriers manuels	15		±	±	1	6,7	±
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 247</b>		<b>55</b>	<b>1,3</b>	<b>91</b>	<b>2,1</b>	<b>-36</b>

Autochtones : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%
Année	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Embauches</b>	372	412	7	9	1,9	2,2	8	9	2,3
<b>Promotions</b>	265	293	±	±	±	±	5	6	2,0
<b>Cessations</b>	294	418	±	6	±	1,4	7	10	2,3

---

1 Source : Recensement de 2016

2 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

---

- Au 31 mars 2022, les Autochtones représentaient 1,3 % de l'effectif du CNRC, taux inférieur à l'estimation de la DMT de 2,1 %, pour un écart de -36 personnes.
- Les Autochtones sont sous-représentés dans 9 des 12 catégories professionnelles, l'écart le plus important se situant dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique (-15 personnes).
- La proportion d'Autochtones embauchés a augmenté durant l'exercice de 2021-2022, passant de 1,9 % pour l'exercice précédent à 2,2 %, atteignant l'estimation de la DMT, qui se situe à 2,2 %.
- La proportion d'Autochtones qui ont obtenu une promotion durant la période visée par le rapport est de 1,7 %, ce qui représente une hausse comparativement au taux de 1,1 % enregistré durant l'exercice précédent, mais demeure inférieur à la DMT, estimée à 1,9 %.
- La proportion d'Autochtones qui ont quitté le CNRC durant l'exercice de 2021-2022 est de 1,4 %, soit un taux plus élevé que celui de 0,3 % enregistré durant l'exercice précédent. Ce taux demeure inférieur à l'estimation de la DMT de 2,4 %

## 2.5 Personnes en situation de handicap : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	
<b>Cadres supérieurs</b>	40	±	±	2	5,0	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	240	8	3,3	12	5,0	-4
<b>Professionnels</b>	2 201	70	3,2	196	8,9	-126
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	991	37	3,7	75	7,6	-38
<b>Superviseurs</b>	20	±	±	6	27,5	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	38	±	±	4	10,1	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	477	23	4,8	48	10,0	-25
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	91	±	±	7	7,8	±
<b>Personnel de bureau</b>	127	12	9,4	12	9,3	0

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5		±	±	1	10,8	±
Ouvriers manuels spécialisés	2		±	±	0	10,3	±
Autres ouvriers manuels	15		±	±	1	6,8	±
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 247</b>		<b>162</b>	<b>3,8</b>	<b>363</b>	<b>8,5</b>	<b>-201</b>

Personnes en situation de handicap : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>			
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%	
Année	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Embauches</b>	372	412	16	15	4,3	3,6	32	36	8,6	8,6
<b>Promotions</b>	265	293	8	±	3,0	±	23	25	8,6	8,6

Personnes en situation de handicap : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>			
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%	
	Cessations	294	418	13	24	4,4	5,7	25	35	8,4

1 Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

2 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

- Au 31 mars 2022, les personnes en situation de handicap comptaient pour 3,8 % de l'effectif du CNRC, un taux inférieur à l'estimation de la DMT de 8,5 %, pour un écart de représentation de -201 personnes.
- Les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans 7 des 12 catégories professionnelles de l'EE, le plus grand écart se situant dans la catégorie des professionnels, avec -126 personnes, suivie des catégories du personnel semi-professionnel et technique, avec -38 personnes, et du personnel administratif et de bureau principal, avec -25 personnes.
- La proportion de personnes en situation de handicap embauchées en 2021-2022 a diminué à 3,6 % par rapport à 4,3 % pour la période

précédente, demeurant inférieure à l'estimation de la DMT de 8,8 %.

- La proportion de personnes en situation de handicap qui ont obtenu une promotion a diminué à 1,7 % en 2021-2022 comparativement à 3,0 % en 2020-2021, demeurant sous la DMT qui est estimée à 8,5 %.
- Les personnes en situation de handicap comptent pour 5,7 % de tous les départs en 2021-2022, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 4,4 % enregistré durant la période précédente et se situe sous l'estimation de la DMT de 8.4 %.

## 2.6 Personnes racisées : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>		Écart
		N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	
<b>Cadres supérieurs</b>	40	±	±	5	11,5	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	240	22	9,2	37	15,2	-15
<b>Professionnels</b>	2 201	602	27,4	625	28,4	-23
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	991	185	18,7	216	21,8	-31
<b>Superviseurs</b>	20	±	±	3	15,8	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	38	±	±	3	8,8	±

<b>Catégorie professionnelle de l'EE</b>	<b>Total CNRC</b>	<b>Représentation au CNRC</b>		<b>Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup></b>		<b>Écart</b>
	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>	<b>N<sup>bre</sup></b>	<b>%</b>	<b>N<sup>bre</sup></b>
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	477	88	18,4	70	14,7	18
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	91	±	±	4	4,9	±
<b>Personnel de bureau</b>	127	17	13,4	23	17,9	-6
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	5	±	±	1	25,9	±
<b>Ouvriers manuels spécialisés</b>	2	±	±	0	20,4	±
<b>Autres ouvriers manuels</b>	15	±	±	3	21,6	±
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 247</b>	<b>930</b>	<b>21,9</b>	<b>991</b>	<b>23,3</b>	<b>-61</b>

Personnes racisées : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché du travail (DMT) <sup>1</sup>			
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%	
Année	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
<b>Embauches</b>	372	412	100	116	26,9	28,2	82	97	22,2	23,3
<b>Promotions</b>	265	293	64	68	24,2	23,2	63	69	23,8	23,3
<b>Cessations</b>	294	418	49	99	16,7	23,7	61	90	20,6	23,3



1 Source : Recensement de 2016

2 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

- Les personnes racisées représentent 21,9 % de l'effectif du CNRC, ce qui se situe sous l'estimation de la DMT de 23,3 %, pour un écart de -61 personnes.
- Les groupes racisés sont sous-représentés dans 7 des 12 catégories professionnelles de l'EE, avec les écarts les plus importants dans les catégories du personnel semi-professionnel et technique, avec -31 personnes, des professionnels, avec -23 personnes, et des cadres intermédiaires et autres cadres, avec -15 personnes.

- La proportion des personnes racisées embauchées durant l'exercice de 2021-2022 a augmenté à 28,2 %, comparativement à 26,9 % pour l'exercice précédent, demeurant plus élevée que l'estimation de la DMT de 23,6 %.
- La proportion de personnes racisées qui ont obtenu une promotion a diminué durant l'exercice de 2021-2022, passant de 24,2 % pour l'exercice précédent à 23,2 %, tombant sous l'estimation de la DMT de 23,5 %.
- La proportion de personnes racisées qui ont quitté le CNRC a été beaucoup plus élevée en 2021-2022, atteignant 23,7 % par rapport à 16,7 % durant l'exercice précédent, ce qui surpasse l'estimation de la DMT, qui se situe à 21,5 %.

## 2.7 Embauches de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
		N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
<b>Cadres supérieurs</b>	3	2	66,7	±	±	±	±	±	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	14	6	42,9	±	±	±	±	±	±
<b>Professionnels</b>	193	82	42,5	±	±	±	±	76	39,4

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	83	20	24,1	±	±	±	±	14	17
<b>Superviseurs</b>	2	2	100,0	±	±	±	±	±	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	71	52	73,2	±	±	±	±	18	25
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	9	2	22,2	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel de bureau</b>	31	18	58,1	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Ouvriers manuels spécialisés	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres ouvriers manuels	3	1	33,3	±	±	±	±	±	±
<b>Total des embauches <sup>1</sup></b>	<b>412</b>	<b>186</b>	<b>45,1</b>	<b>9</b>	<b>2,2</b>	<b>15</b>	<b>3,6</b>	<b>116</b>	<b>28,2</b>

<sup>1</sup> Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

## 2.8 Promotions de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Cadres supérieurs</b>	3	1	33,3	±	±	±	±	±	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	32	16	50,0	±	±	±	±	±	±
<b>Professionnels</b>	174	61	35,1	±	±	±	±	53	30,4
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	34	10	29,4	±	±	±	±	±	±
<b>Superviseurs</b>	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	44	36	81,8	±	±	±	±	8	18,2

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Artisans et ouvriers qualifiés	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Personnel de bureau	3	3	100,0	±	±	±	±	±	±
Personnel intermédiaire de la vente et des services	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ouvriers manuels spécialisés	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Autres ouvriers manuels	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total des promotions <sup>1</sup></b>	<b>293</b>	<b>128</b>	<b>43,7</b>	±	±	±	±	<b>68</b>	±

<sup>1</sup> Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

## 2.9 Cessations d'emploi de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	Nbre	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
<b>Cadres supérieurs</b>	6	1	16,7	±	±	±	±	±	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	37	14	37,8	±	±	±	±	7	19
<b>Professionnels</b>	194	75	38,7	±	±	10	5,2	57	29
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	86	24	27,9	±	±	±	±	15	17
<b>Superviseurs</b>	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	6	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	53	41	77,4	±	±	±	±	11	21

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Artisans et ouvriers qualifiés	8	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	24	18	75,0	±	±	±	±	±	±
Personnel intermédiaire de la vente et des services	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±
Ouvriers manuels spécialisés	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres ouvriers manuels	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Total des cessations d'emploi <sup>1</sup></b>	<b>418</b>	<b>175</b>	<b>41,9</b>	<b>6</b>	<b>1,4</b>	<b>24</b>	<b>5,7</b>	<b>99</b>	<b>23,7</b>

1 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

## 2.10 Représentation des groupes désignés selon la région

Province	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Alberta</b>	134	43	32,1	±	±	±	±	39	2
<b>Colombie-Britannique</b>	298	79	26,5	±	±	±	±	82	2
<b>Manitoba</b>	53	17	32,1	±	±	±	±	10	1
<b>Nouveau-Brunswick</b>	40	15	37,5	±	±	±	±	±	±
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	101	18	17,8	±	±	±	±	7	6
<b>Nouvelle-Écosse</b>	127	66	52,0	6	4,7	6	4,7	17	1
<b>Ontario</b>	2 588	994	38,4	32	1,2	120	4,6	574	2
<b>Extérieur du Canada</b>	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±

Province	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Île-du-Prince-Édouard	25	12	48,0	±	±	±	±	7	2
Québec	759	309	40,7	±	±	19	2,5	160	2
Saskatchewan	121	67	55,4	±	±	6	5,0	31	2
<b>Effectif total <sup>1</sup></b>	<b>4 247</b>	<b>1 637</b>	<b>38,5</b>	<b>55</b>	<b>1,3</b>	<b>162</b>	<b>3,8</b>	<b>930</b>	<b>2</b>

1 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

## 2.11 Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale

Échelle salariale	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
30 000 \$ à 39 999 \$	1	0	0,0	±	±	±	±	±
40 000 \$ à 49 999 \$	30	16	53,3	±	±	±	±	±

Échelle salariale	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Pe rac
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>br</sup>
<b>50 000 \$ à 59 999 \$</b>	218	140	64,2	±	±	9	4,1	43
<b>60 000 \$ à 69 999 \$</b>	332	197	59,3	8	2,4	13	3,9	71
<b>70 000 \$ à 79 999 \$</b>	420	237	56,4	9	2,1	25	6,0	93
<b>80 000 \$ à 89 999 \$</b>	565	218	38,6	±	±	22	3,9	112
<b>90 000 \$ à 99 999 \$</b>	603	233	38,6	6	1,0	19	3,2	117
<b>100 000 \$ à 109 999 \$</b>	351	125	35,6	±	±	15	4,3	83
<b>110 000 \$ à 119 999 \$</b>	286	98	34,3	±	±	12	4,2	76
<b>120 000 \$ à 129 999 \$</b>	397	107	27,0	6	1,5	10	2,5	104
<b>130 000 \$ à 139 999 \$</b>	490	133	27,1	±	±	14	2,9	107
<b>140 000 \$ à 149 999 \$</b>	310	73	23,5	±	±	6	1,9	79
<b>150 000 \$ et plus</b>	244	60	24,6	±	±	15	6,1	40
<b>Effectif total <sup>1</sup></b>	<b>4 247</b>	<b>1 637</b>	<b>38,5</b>	<b>55</b>	<b>1,3</b>	<b>162</b>	<b>3,8</b>	<b>930</b>

1 Les totaux pourraient ne pas être égaux à la somme des parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

### 3. Progrès liés à la mise en œuvre des plans d'action sur l'équité en matière d'emploi

Durant l'exercice de 2021-2022, le CNRC a lancé sa nouvelle stratégie triennale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au sein de l'effectif et en milieu de travail (ci-après la « stratégie »). La stratégie de 2021-2024 s'inspire des résultats de deux exercices menés en 2020-2021 par le CNRC, soit un examen exhaustif de ses systèmes d'emploi et l'évaluation de l'état de préparation du CNRC à la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. La nouvelle stratégie répond en outre à l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale de la greffière du Conseil privé, au plan d'action *Unis dans la diversité : une voie vers la réconciliation*, aux engagements du sous-ministre sur la diversité et l'inclusion et à l'engagement à l'action pour un CNRC divers, inclusif et antiraciste du Comité de la haute direction (CHD) du CNRC.

La stratégie appuie le plan stratégique du CNRC en matière de ressources humaines de 2019 à 2024 et intègre 5 piliers, conçus pour aider le CNRC à :

- embaucher des personnes de talent issues de la diversité
- appuyer le développement professionnel et l'avancement de personnes de talent issues de la diversité
- favoriser la mise en place d'une culture inclusive, accessible et antiraciste
- aplanir les obstacles à la diversité inhérents aux politiques et aux systèmes
- favoriser des progrès soutenus et mesurables

Les prochaines sections décrivent les progrès réalisés par le CNRC dans la mise en œuvre de sa stratégie et de ses plans d'action au cours de l'exercice de 2021-2022.

## **Embaucher des personnes de talent issues de la diversité**

Durant la période visée par le rapport, le CNRC a fait des progrès constants dans l'amélioration de la représentation des groupes désignés de l'EE.

- Dans le cadre du processus annuel de planification de l'effectif du CNRC, les unités fonctionnelles ont été appelées à prendre en compte les lacunes du CNRC sur le plan de l'EE (notamment dans les catégories professionnelles de l'EE) lors de la détermination de leurs besoins en matière de dotation et de leurs stratégies d'embauche.
- Le CHD a approuvé des objectifs mis à jour en matière de représentation et d'embauche pour chacun des groupes désignés de l'EE (jusqu'en 2024). Les données présentées dans les rapports annuels précédents sur l'EE ont été utilisées à titre de base de référence pour l'établissement de ces nouveaux objectifs.
- Des outils ont été créés pour soutenir les gestionnaires d'embauche, dont une liste de vérification sur l'embauche inclusive, un résumé des options de dotation par concours et divers modèles d'avis de poste libellés de façon à soutenir l'EE. Les gestionnaires d'embauche ont été encouragés à tenir compte de l'EDI à chacune des étapes de leurs processus d'embauche, ainsi que dans l'établissement des exigences d'emploi telles que les qualifications, le lieu de travail et les possibilités sur le plan du régime de travail non conventionnel.
- La page des carrières et les avis de poste à pourvoir du CNRC ont été mis à jour afin d'encourager la déclaration volontaire des candidats durant le processus de demande d'emploi. De plus, les avis de poste

précisaient, le cas échéant, lorsque le processus de dotation accorderait la priorité aux membres d'un ou de plusieurs groupes désignés.

- Le CNRC a continué à donner la priorité aux étudiants qualifiés qui se déclarent comme faisant partie de groupes désignés de l'EE. Durant la période visée par le rapport, le CNRC a embauché 435 étudiants, dont 44,8 % étaient des femmes, 1,4 % des Autochtones, 1,6 % des personnes en situation de handicap et 44,1 % des personnes racisées.
- En novembre 2021, le CNRC a participé au premier salon de l'emploi étudiant autochtone d'Ottawa, nouvel événement annuel organisé conjointement par l'Université d'Ottawa et l'Université Carleton, ainsi qu'au tout premier colloque EN-STIMM organisé par le Réseau canadien des scientifiques noirs.
- En vue d'accroître son rayonnement, le CNRC a renouvelé son partenariat avec Indigenous Link, un service de placement qui aide les chercheurs d'emploi autochtones. Le CNRC a aussi établi un partenariat avec Equitek, canal d'accès à un réseau de conseillers en emploi et de chercheurs d'emploi.

## **Appuyer le développement professionnel et l'avancement de personnes de talent issues de la diversité**

Durant l'exercice de 2021-2022, le CNRC a lancé plusieurs initiatives pour soutenir le perfectionnement professionnel de ses employés.

- Le 27 avril 2021, le CNRC a lancé Mentorat au CNRC, un programme de mentorat offert aux employés de tous les niveaux et de tous les emplacements du CNRC. Ce programme fait suite à la réalisation d'un projet pilote axé sur les femmes en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Il permet d'établir des liens entre mentors et mentorés en vue d'échanger sur une variété de sujets, notamment l'acquisition de nouvelles compétences en leadership, le

perfectionnement professionnel ou l'avancement de carrière. Ce programme tire parti de la plateforme Together, un outil en ligne qui facilite le processus de jumelage et de mentorat. Les mentors et les mentorés sont invités à se déclarer, dans leur profil, comme membre d'un groupe de l'EE. À la fin de la période visée par le rapport, le nombre d'utilisateurs inscrits s'élevait à 486, dont 264 mentorés, 90 mentors et 132 utilisateurs participant simultanément au programme à titre de mentor et de mentoré ou de mentorée. Parmi les utilisateurs qui se sont déclarés comme faisant partie d'un groupe de l'EE, 46,9 % étaient des femmes, un petit pourcentage des Autochtones, 2,3 % des personnes en situation de handicap et 14,8 % des personnes racisées.

- Durant la période visée par le rapport, le CNRC a soumis des candidatures au Programme de développement du leadership des cadres (PDLCS) de niveaux EX 01-03 de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). Un appel a été envoyé à tous les cadres supérieurs du CNRC, invitant toutes les personnes admissibles à exprimer leur intérêt ainsi qu'à se déclarer, dans le cadre de ce processus, comme faisant partie d'un groupe désigné de l'EE, le cas échéant. Le CNRC a aussi soumis des candidatures au programme EX 04-05. L'EE a été pris en considération dans ces deux processus et sur les employés inscrits au PDLCS en 2021-2022, 75,0 % s'étaient déclarés membre de groupes désignés.
- Des leaders du CNRC ont aussi participé au Programme de perfectionnement des superviseurs, au Programme de perfectionnement des gestionnaires, au Programme à l'intention des futurs directeurs et au Programme à l'intention des nouveaux directeurs de l'EFPC, pour un total de 181 participants inscrits en 2021-2022. Parmi les participants qui se sont déclarés comme membre d'un groupe de l'EE, 48,1 % étaient des femmes, un petit pourcentage

des Autochtones, 3,3 % des personnes en situation de handicap et 24,3 % des personnes racisées.

- Le CNRC a régulièrement informé le personnel des programmes d'apprentissage et de perfectionnement disponibles, y compris ceux offerts à l'ensemble de la fonction publique fédérale, par l'entremise de son bulletin d'information aux employés et autres canaux de communication.

## **Favoriser la mise en place d'une culture inclusive, accessible et antiraciste**

Au cours de la période visée par le rapport, plusieurs mesures ont été prises en vue d'établir un solide fondement pour la mise en œuvre de la stratégie, ainsi que pour permettre aux employés et aux leaders de favoriser une culture inclusive, accessible et antiraciste.

- En janvier 2022, le CNRC a lancé une série de conférences qui invitent des représentants d'organismes communautaires à présenter un portrait des réalités auxquelles font face les membres de groupes sous-représentés et d'échanger avec les cadres supérieurs du CNRC sur les moyens possibles pour améliorer les conditions d'emploi et d'éducation de ces groupes. Le premier groupe invité a été le Réseau canadien des scientifiques noirs, coalition nationale de scientifiques canadiens noirs qui a pour objectif d'accroître l'embauche, la rétention et la représentation des Canadiens noirs en STIMM, qui a offert au CHD une présentation suivie d'une discussion. En mars 2022, le Comité exécutif du CNRC a accueilli des membres de Lotus STEMM, un organisme communautaire à but non lucratif qui offre des plateformes de réseautage et de leadership aux femmes sud-asiatiques qui travaillent dans les domaines des STIMM, au Canada et à l'étranger.

- En février 2022, le CNRC a lancé une série de formations sur l'antiracisme à l'intention de la haute direction, organisée et présentée par Culture Check. Cette formation en trois parties est centrée sur les principes qui sous-tendent la création d'une culture organisationnelle non raciste, qui favorise la sécurité psychologique, concrétise nos valeurs et crée un sentiment d'appartenance. Les premiers participants furent les membres du CHD, qui ont reçu 6 heures de formation sur une période d'un mois. Un groupe de plus de 60 cadres supérieurs ont ensuite reçu 9 heures de formation durant les mois de mars et avril 2022. Le programme a aussi inclus une séance de discussion ouverte pour tous les employés du CNRC, à laquelle plus de 1 200 personnes ont participé.
- Les nouveaux employés du CNRC ont continué à suivre deux cours d'introduction obligatoires dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration : Principes fondamentaux de la diversité, l'équité et l'inclusion et Préjugés inconscients. De plus, les nouveaux superviseurs ont dû suivre une formation sur la gestion des préjugés en embauche, l'une des exigences applicables à la délégation du pouvoir d'embauche au CNRC. Ces cours obligatoires sont offerts par l'entremise d'un partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.
- Les nouveaux employés ont été sensibilisés aux engagements du CNRC à l'égard de l'EDI lors de l'évènement d'accueil et d'intégration. De plus, des ressources sur l'EDI, l'antiracisme, le mieux-être et un milieu de travail respectueux ont été distribués aux nouveaux employés par l'entremise de leur trousse de bienvenue.
- De la formation planifiée et sur demande sur l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) a été offerte aux unités fonctionnelles et aux planificateurs durant la période visée par le rapport.

- Le Programme d'aide à la recherche industrielle du CNRC (PARI) a offert une formation sur la sécurisation culturelle autochtone à son équipe de haute direction, présentée par les San'yas Indigenous Cultural Safety Foundations.
- Outre la formation organisée au niveau central, plusieurs divisions, centres de recherche et directions organisationnelles ont offert de la formation ou organisé des conférences sur une diversité de thèmes, dont l'antiracisme et les expériences vécues des Autochtones.
- À l'automne 2021, une toute première communauté de ressources pour les employés noirs (CREN) du CNRC a été créée. Ce groupe de ressources pour les employés (GRE) vise à créer des liens entre les employés noirs des divers emplacements du CNRC de l'ensemble du Canada ainsi qu'à offrir des espaces et des plateformes sécuritaires pour échanger et bâtir un sentiment de communauté et d'appartenance. La communauté offre de plus un espace de consultation pour s'assurer que les voix des employés noirs sont entendues lors de la conception ou de la modification de programmes, de services et d'initiatives.
- De l'information sur les GRE a été communiquée aux employés et superviseurs, y compris sur la CREN du CNRC et sur le réseau Femmes en STIM, de même que sur divers réseaux fédéraux, dont le Caucus des employés fédéraux noirs, le Réseau des employés fédéraux autochtones, le Réseau des fonctionnaires juifs et juives, le Réseau des employés fédéraux musulmans, le Réseau des employés fédéraux asiatiques, le Réseau de la Fierté à la fonction publique, le Réseau exécutif de la Fierté à la fonction publique et le Groupe d'appartenance des femmes racialisées.
- Durant la période visée par le rapport, le CNRC a fourni, par l'entremise de son Initiative de rayonnement, un soutien financier à différents

groupes qui travaillent à l'avancement de l'EDI en STIM. L'Initiative de rayonnement offre des fonds de subvention à des organisations à but non lucratif et à des organismes de bienfaisance pour soutenir la réalisation d'initiatives et de projets axés sur la science ou l'innovation, y compris des colloques, des ateliers, des symposiums ou d'autres activités de rayonnement qui visent à encourager la participation des Canadiens en STIM, y compris des membres de groupes sous-représentés.

- Divers outils et ressources ont été créés et mis à la disposition des employés, dont les suivants :
  - Un guide organisationnel sur la reconnaissance territoriale, accessible sur l'intranet du CNRC. Ce guide non prescriptif fournit de l'information sur le sens de la reconnaissance des territoires traditionnels et il présente divers éléments à considérer pour déterminer le moment et la façon de le faire. Par la fin de la période visée par ce rapport, le guide sur la reconnaissance territoriale avait été consulté 1 222 fois.
  - S'appuyant sur un portail de ressources sur la lutte contre le racisme lancé en 2020-2021, un nouveau guide bibliographique sur l'antiracisme a été publié en septembre 2021. Ce guide offre une liste organisée de ressources pour aider les employés à intégrer quotidiennement des pratiques antiracistes à leur travail et à leurs activités de recherche. Il donne aussi accès aux employés à 8 livres numériques ainsi qu'à une collection d'articles scientifiques, à des statistiques, à des trousseaux à outils et à une diversité d'autres ressources. La page des outils et des ressources a été consultée 341 fois au cours de la période visée par ce rapport, tandis que la liste de lecture a attiré 198 lecteurs.

- Une page de ressources d'apprentissage a aussi été lancée par le Réseau de mobilisation autochtone. Ce site offre des livres, de la formation, des articles, des rapports et d'autres ressources pour faciliter la compréhension et encourager l'engagement à l'égard des peuples autochtones. À la fin de la période visée par ce rapport, la page des ressources d'apprentissage avait été consultée 524 fois.
- À l'automne 2021, le CNRC a ajouté à son bulletin d'information hebdomadaire interne une section consacrée à l'EDI, qui présente des nouvelles, des événements, des informations, des outils et des ressources.
- Au cours de l'exercice de 2021-2022, le CNRC a souligné les divers événements commémoratifs suivants et informé le personnel à leur sujet :
  - Mois du patrimoine asiatique, Journée canadienne du multiculturalisme, Journée nationale des peuples autochtones, Mois national de l'histoire autochtone, Fête nationale des Acadiens, Journée de la dualité linguistique, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Mois national de la sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, Mois de l'histoire des femmes, Journée internationale des hommes, journée du Souvenir trans, Journée des droits de la personne, saison de la Fierté, Semaine de la Fierté à la fonction publique, Journée internationale des personnes handicapées, Mois de l'histoire des Noirs, Journée internationale de la Francophonie, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, Journée internationale des femmes et des filles de science et Journée internationale des pronoms.
  - Dans le cadre du Mois du patrimoine asiatique, en mai 2021, la vice-présidente des Ressources humaines et championne de l'EDI a animé une discussion en groupe qui a accueilli trois leaders

organisationnels. Les panélistes ont parlé de leurs expériences vécues et de certains des obstacles qu'ils ont dû surmonter au cours de leur carrière en STIM et dans la société en général.

- La CREN du CNRC a organisé un jeu-questionnaire en direct dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, en février 2022. Cet événement a invité les employés à venir tester, de façon stimulante et amusante, leurs connaissances sur des personnages célèbres des domaines de l'histoire, de la culture, de la musique et des arts.
- Outre la Stratégie en matière d'EDI au sein de l'effectif et en milieu de travail, le CNRC a aussi lancé une stratégie actualisée sur le mieux-être pour 2021-2024, approuvée en juin 2021. Les activités proposées durant la première année ont inclus une formation sur l'intervention en cas de crise liée à la santé mentale à l'intention des superviseurs. Neuf séances ont été offertes par les Services organisationnels spécialisés du Programme d'aide aux employés. Les autres événements d'apprentissage sur le mieux-être ont inclus 6 séances présentées par la conseillère en mieux-être du CNRC, réunissant un total de 862 participants, et 4 présentations additionnelles auxquelles ont assisté un total de 1 230 personnes. Des activités de sensibilisation aux services et aux soutiens disponibles en santé mentale ont aussi été réalisées, en particulier dans le contexte de la pandémie ou lors d'évènements précis.

## **Aplanir les obstacles à la diversité inhérents aux politiques et aux systèmes**

La Stratégie du CNRC en matière d'EDI au sein de l'effectif et en milieu de travail inclut des initiatives qui visent à s'attaquer aux obstacles à l'emploi, à l'avancement et à une pleine participation au milieu de travail et à les supprimer. Les activités suivantes ont été réalisées en 2021-2022.

- L'établissement de deux groupes de travail dirigés par le Comité sur les femmes en STIM, le premier chargé d'évaluer l'accès des chercheurs aux ressources (p. ex., allocation budgétaire, temps de laboratoire, etc.) en vue de cerner les différences d'accès pour les membres des groupes visés par l'équité, et le deuxième pour effectuer un examen des progrès réalisés et des écarts non comblés relativement aux résultats de l'enquête de 2017 sur le recrutement et le maintien en poste des femmes en STIM et la stratégie connexe. Ce travail se poursuit en 2022-2023.
- Le CNRC a participé à la dernière phase de l'étude Realizing Identity-Safe Environments (RISE) menée par l'équipe de recherche Engendrer le succès dans les STIM de l'Université de la Colombie-Britannique. Un total de 44 employés a participé aux ateliers virtuels du 16 juin 2021 et du 20 octobre 2022 et 9 employés additionnels ont participé uniquement à la portion sondage de la recherche.
- Les efforts se sont poursuivis en 2021-2022 pour intégrer l'inclusion des genres aux systèmes de gestion des RH. Dans le formulaire de demande d'emploi, une question sur le sexe a été supprimée et remplacée par une option de déclaration volontaire à titre de membre du groupe désigné des femmes de l'EE, semblable aux questions d'autodéclaration pour les autres groupes désignés. Le CNRC a en outre commencé à supprimer toute forme d'appel de son formulaire de demande d'emploi (l'utilisation d'appels demeure facultative durant la mise en œuvre) et de son portail libre-service pour les employés.
- Durant la période visée par le rapport, le CNRC a communiqué son obligation à mettre en œuvre la *Loi sur l'équité salariale*, en vigueur depuis le 31 août 2021. Le travail dans ce domaine inclura l'élaboration d'un plan d'équité en emploi au cours des trois prochaines années.

- Le CNRC a continué à intégrer l'ACS Plus à l'évaluation des impacts potentiels sur les groupes visés par l'équité de ses politiques, programmes et initiatives. Une ACS Plus est effectuée pour toutes les présentations au Cabinet et au Conseil du Trésor, ainsi que pour la conception et l'évaluation de programmes, la planification ministérielle, la définition des outils de rapport, la planification de nouvelles initiatives et les processus. Durant la période visée par le rapport, l'ACS Plus et l'évaluation de l'accessibilité ont été intégrées à l'examen des améliorations prévues au processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés du CNRC.

## **Favoriser des progrès soutenus et mesurables**

Durant la période visée par le rapport, le CNRC a mis en place diverses mesures pour réitérer son engagement à l'égard de l'EDI ainsi qu'assurer des progrès constants et répondre à ses obligations dans ce domaine.

- Les membres du CHD et du Comité exécutif ont signé un engagement à l'action pour un CNRC divers, inclusif et antiraciste. Cet engagement vise à confirmer la volonté personnelle et collective d'apprendre et de prendre des mesures pour susciter un changement positif et durable.
- Tous les gestionnaires du CNRC ont contracté durant la période visée par le rapport un engagement commun à l'égard de l'avancement de l'EDI et de la lutte contre le racisme, lequel prévoit la mise en place de diverses mesures pour supprimer les obstacles, combler les lacunes en matière de représentation, soutenir le perfectionnement professionnel de personnes de talent issues de la diversité et encourager l'inclusion de voix diversifiées dans la prise de décisions, ainsi que l'engagement à se consacrer personnellement à un apprentissage continu sur l'antiracisme, la réconciliation, l'accessibilité et le rôle d'allié et à promouvoir un tel apprentissage.

- Un engagement mis à jour pour 2022-2023 a été assigné aux membres de la direction à la fin de la période visée par le rapport, lequel inclut des objectifs précis en matière de dotation pour le prochain exercice : 50 % des personnes embauchées à l'externe seront des candidats qualifiés qui se sont déclarés comme faisant partie d'un ou de plusieurs des groupes de l'EE suivants : Autochtones, personnes en situation de handicap ou personnes racisées. Le CNRC continuera en outre à donner la priorité à l'embauche de femmes dans les catégories professionnelles de l'EE, aux postes et dans les unités fonctionnelles où des écarts persistent.
- Durant la période visée par le rapport, le CHD a approuvé la mise à jour de la stratégie du CNRC en matière d'EDI au sein de l'effectif et en milieu de travail et s'est réuni en décembre 2021 et en février 2022 pour établir, confirmer et approuver les objectifs actualisés sur le plan de l'embauche et de la représentation pour la période qui s'étend jusqu'à 2024. Des rapports trimestriels sur les progrès accomplis, ainsi que des rapports d'étape plus complets sur l'avancée de la stratégie, seront publiés à compter de 2022-2023.
- Au cours de l'été 2021, le CNRC a soumis un rapport d'étape à la greffière du Conseil privé sur l'appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Toutes les lettres des ministères et agences sont affichées sur le site Web du Bureau du Conseil privé.
- En février 2022, un appel a été lancé aux gestionnaires du CNRC pour tenir divers rôles de champion, y compris dans les domaines suivants : accessibilité et inclusion des personnes en situation de handicap, lutte contre le racisme, inclusion des communautés 2SLGBTQ+, mieux-être et santé mentale et langues officielles. Les champions ont été confirmés et les nominations annoncées au cours de l'exercice suivant.

- Le Conseil du CNRC, qui exerce une surveillance du rendement de l'organisation, a établi un groupe de travail sur l'EDI chargé de fournir des conseils et des orientations pour soutenir la réalisation par le CNRC de progrès significatifs dans l'avancement de l'EDI.
- Le Comité sur l'EDI du CNRC a tenu plusieurs réunions au cours de la période visée par le rapport ainsi que fourni ses commentaires sur la stratégie ainsi que sur un certain nombre d'initiatives précises. La composition du Comité a en outre été renouvelée avec l'arrivée de nouveaux membres en remplacement de membres dont le mandat s'est terminé en 2021-2022.
- La communauté de pratique (CdP) sur l'EDI du CNRC a rassemblé plus de 40 personnes de l'ensemble du CNRC qui mènent dans leur milieu de travail des initiatives d'EDI. La CdP leur offre un forum pour échanger sur les initiatives en cours, les meilleures pratiques et leurs défis respectifs. Elle facilite en outre la mise en œuvre d'une approche coordonnée et systémique en matière d'EDI.
- Une campagne de déclaration volontaire a été menée en mars 2022. Le taux de déclaration volontaire est demeuré stable, enregistrant cependant une légère augmentation, pour passer de 90,3 % à 90,8 %. Le CNRC a aussi entrepris un examen de ses questionnaires de déclaration volontaire (dans les demandes d'emploi) et d'auto-identification (pour le personnel) afin de cerner les améliorations possibles, telles que l'augmentation du nombre de groupes visés par l'équité, l'élargissement de la définition de ces groupes ou la mise à jour et la modernisation du langage utilisé, ainsi qu'en vue de faciliter une meilleure collecte de données et la production de rapports plus précis sur ces données désagrégées en vue de soutenir les progrès. Des commentaires additionnels à ce sujet ont été recueillis auprès du Comité sur l'EDI au début de 2022-2023.

- Les entrevues de départ fournissent des renseignements sur les raisons pour lesquelles les employés quittent l'organisation et éclairent ainsi les stratégies de maintien en poste. Il est expressément demandé aux employés, dans le formulaire d'entrevue de départ, s'ils se sont heurtés à des obstacles durant leur emploi en raison de leur appartenance à un groupe désigné de l'EE. Au cours de la période visée par le rapport, un total de 80 questionnaires d'entrevue de départ ont été remplis, dans lesquels 62 personnes se sont identifiées comme membre d'un ou de plusieurs groupes désignés. Moins de 6 personnes ont indiqué s'être heurtées à des obstacles au long de leur emploi au CNRC.
- Des efforts ont été déployés en 2021-2022 pour améliorer la collecte des données et la production de rapports sur les indicateurs de rendement clés et ces efforts se poursuivent en 2022-2023.

## 4. Consultations avec les employés

Plusieurs consultations ont été réalisées durant le premier trimestre de 2021-2022 en vue de l'élaboration de la Stratégie du CNRC en matière d'EDI au sein de l'effectif et en milieu de travail de 2021-2024, y compris avec les représentants des agents de négociation, le Comité sur l'EDI et le Comité sur les femmes en STIM. Ces consultations ont fait suite à plusieurs entrevues individuelles et collectives menées en 2020-2021 dans le cadre de l'examen des systèmes d'emploi et de l'évaluation de l'accessibilité, sur lesquels s'appuie la stratégie.

Le Comité sur l'EDI du CNRC s'est réuni deux fois en 2021-2022. En plus de fournir ses commentaires sur la stratégie et les éléments connexes, les membres du Comité ont fourni une rétroaction sur les efforts globaux pour

accroître la représentation des groupes désignés de l'EE, ainsi que sur l'élaboration d'une proposition de valeur d'employeur et d'une stratégie d'attraction des talents pour le CNRC.

Le Comité sur les femmes en STIM s'est réuni 4 fois durant la période visée par le rapport afin de faire progresser les efforts issus des recommandations de la stratégie de recrutement et de maintien en poste des femmes en STIM du CNRC ainsi que pour fournir ses commentaires sur les initiatives d'EDI. Les membres du Comité ont activement mobilisé leurs collègues du CNRC autour de thèmes tels que le rayonnement, le mentorat et le réseautage. Le Comité a en outre fourni des commentaires sur la nouvelle stratégie et sur l'élaboration d'une proposition de valeur d'employeur et d'une stratégie d'attraction des talents pour le CNRC.

Des consultations ont aussi eu lieu avec les membres de la CREN et des employés autochtones sur l'élaboration d'un programme de parrainage pour appuyer les futurs gestionnaires.

Outre ces consultations, le CNRC a continué à intégrer les résultats relatifs aux données et aux thèmes du plus récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux dans ses programmes et dans leur mise en œuvre.

---

\* Dans le présent rapport, les termes « personnes en situation de handicap » et « personnes racisées » remplacent respectivement les termes « personnes handicapées » et « minorités visibles » utilisés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui est en cours de révision.

---

**Date de modification :**

2023-07-25