



Gouvernement  
du Canada

Government  
of Canada

[Canada.ca](#) > [Conseil national de recherches Canada](#) > [Organisation](#)

> [Planification et rapports](#)

# Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2023-2024

---

## Sur cette page

1. [Introduction](#)

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

[Tableau 1. Représentation des membres de groupes désignés dans l'effectif du CNRC : Progrès réalisés pendant les exercices financiers 2022-2023 et 2023-2024](#)

[Tableau 2. Représentation des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : EF 2023-2024](#)

[Tableau 3. Femmes : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)

[Tableau 4. Autochtones : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)

[Tableau 5. Personnes en situation de handicap : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)

[Tableau 6. Personnes racisées : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE](#)

Tableau 7. Recrutements des groupes désignés, par catégorie professionnelle de l'EE

Tableau 8. Promotions des groupes désignés, par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (EE).

Tableau 9. Cessations d'emploi des groupes désignés, par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (EE).

Tableau 10. Représentation des groupes désignés, selon la région géographique

Tableau 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 perfectionnement et l'avancement professionnels des personnes de talent issues de la diversité

Favoriser une culture d'inclusion, d'accessibilité et de lutte contre le racisme

Aplanir les obstacles inhérents aux politiques et aux systèmes

Favoriser des progrès soutenus et mesurables

4. Consultations auprès des employés

[Haut de la page](#)

# 1 Introduction

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

Le présent rapport annuel comprend une analyse de l'effectif portant sur les groupes visés par l'équité en matière d'emploi aux termes de la Loi. L'analyse s'est effectuée par catégorie professionnelle visée par l'équité en matière d'emploi, par région géographique, par fourchette salariale ainsi qu'en proportion des recrutements, des avancements et des cessations d'emploi.

Tout au long de ce rapport, les termes « personnes en situation de handicap » et « personnes racisées » remplacent respectivement les termes « personnes handicapées » et « minorités visibles » utilisés dans la Loi. Les groupes visés par l'équité en matière d'emploi, définis dans la Loi, sont les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

Les données sur l'effectif dans le présent rapport comprennent les employés nommés pour une période indéterminée et les employés nommés à un poste pour une durée de 3 mois et plus. Le rapport ne renferme aucune donnée sur les étudiants, les employés détachés auprès d'autres organisations, le personnel employé pour une période de moins de 3 mois ni 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 au sein du personnel et en milieu de travail ainsi que les mécanismes mis en place pour consulter les employés lorsque surgissent des problèmes liés à l'équité en matière d'emploi.

Afin de satisfaire aux exigences de confidentialité liées aux renseignements d'auto-identification, nous n'avons pas présenté les statistiques concernant 5 employés ou moins dans les tableaux de ce rapport. Nous avons

remplacé les données par « SUPP ». Les données sur les femmes ne proviennent pas d'un sondage d'auto-identification et ne sont pas soumises aux mêmes restrictions.

**Remarque :** Au CNRC, les données relatives à la représentation des femmes dans nos effectifs sont recueillies à partir des informations fournies par les nouveaux employés au moment de leur recrutement et peuvent être mises à jour à tout moment par la Direction des ressources humaines. Les données relatives à la représentation des autres groupes désignés sont recueillies au moyen d'un sondage d'auto-identification volontaire mis à la disposition des employés au moment de leur recrutement et à chaque fois qu'ils changent de poste au sein du CNRC. Les employés peuvent en tout temps mettre à jour leurs renseignements relatifs à l'auto-identification sur le portail libre-service des employés.

[Haut de la page](#)

## 2 Analyse de l'effectif

Le 31 mars 2024, le CNRC employait 4 417 personnes dans 12 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, soit une augmentation de 37 employés par rapport au nombre d'employés déclarés au cours de la période de référence précédente (4 380 employés).

Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour l'exercice financier 2023-2024 sont établies sur les résultats de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Tous les pourcentages calculés dans ce rapport sont arrondis à la 1<sup>re</sup> décimale.

# Tableau 1. Représentation des membres de groupes désignés dans l'effectif du CNRC : Progrès réalisés pendant les exercices financiers 2022-2023 et 2023-2024

## Remarques sur le tableau 1

- a** DMT = Disponibilité sur le marché du travail. Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.
- b** Ce résultat est calculé comme la représentation au CNRC par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (représentation au CNRC/DMT).

## Tableau 1a. Femmes

<b>Groupe désigné : Femmes</b>	<b>DMT <sup>a</sup></b>	<b>Représentation au CNRC</b>	<b>Résultat <sup>b</sup></b>	<b>Écart (personnes)</b>
2022-2023	38,2 %	39,5 %	103,6 %	+61
2023-2024	37,7 %	40,3 %	106,9 %	+115

## Tableau 1b. Autochtones

<b>Groupe désigné : Autochtones</b>	<b>DMT <sup>a</sup></b>	<b>Représentation au CNRC</b>	<b>Résultat <sup>b</sup></b>	<b>Écart (personnes)</b>
2022-2023	2,2 %	1,3 %	62,5 %	-35
2023-2024	2,1 %	1,6 %	73,5 %	-25

## Tableau 1c. Personnes en situation de handicap

<b>Groupe désigné : Personnes en situation de handicap</b>	<b>DMT <u>a</u></b>	<b>Représentation au CNRC</b>	<b>Résultat <u>b</u></b>	<b>Écart (personnes)</b>
2022-2023	8,5 %	4,9 %	57,4 %	-159
2023-2024	8,5 %	5,6 %	65,5 %	-130

**Tableau 1d. Personnes racisées**

<b>Groupe désigné : Personnes racisées</b>	<b>DMT <u>a</u></b>	<b>Représentation au CNRC</b>	<b>Résultat <u>b</u></b>	<b>Écart (personnes)</b>
2022-2023	23,3 %	23,4 %	100,4 %	+4
2023-2024	23,3 %	25,5 %	109,7 %	+99

Au 31 mars 2024, des écarts de représentation au CNRC ont été constatés pour 2 des 4 groupes désignés de l'EE.

La représentation des femmes et des personnes racisées dans l'ensemble de l'effectif du CNRC a dépassé la DMT. La représentation des femmes par rapport à la DMT est passée de 103,6 % pour l'exercice 2022-2023 à 106,9 % pour l'exercice 2023-2024, tandis que la représentation des personnes racisées par rapport à la DMT est passée de 100,4 % pour l'exercice 2022-2023 à 109,7 % pour l'exercice 2023-2024. Des progrès constants sont également constatés dans les autres groupes désignés. La représentation des Autochtones par rapport à la DMT à la fin de l'exercice 2023-2024 était de 73,5 %, une augmentation par rapport à 62,5 % pendant l'exercice 2022-2023. La représentation des personnes en situation de handicap par rapport à la DMT a augmenté, passant de 57,4 % pendant l'exercice 2022-2023 à 65,5 % pendant l'exercice 2023-2024.

Sur le plan du nombre d'employés, la représentation des femmes au CNRC a dépassé de 115 personnes la DMT estimative. La représentation des Autochtones était inférieure à la DMT, l'écart étant de 25 personnes. La représentation des personnes en situation de handicap était inférieure à la DMT, l'écart étant de 130 personnes. La représentation des personnes racisées était supérieure à la DMT, l'écart étant de 99 personnes.

[Haut de la page](#)

## **Tableau 2. Représentation des membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : EF 2023-2024**

---

### **Remarques sur le tableau 2**

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés.

- a** Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la 1re décimale.
  
  - b** Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.
-

<b>Catégorie professionnelle de l'EE</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Cadres supérieurs</b>	54	27	50,0	SUPP	SUPP
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	287	138	48,1	SUPP	SUPP
<b>Professionnels</b>	2 283	770	33,7	29	1,3
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	990	314	31,7	18	1,8
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	18	12	66,7	SUPP	SUPP
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	28	1	3,6	SUPP	SUPP
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	516	425	82,4	11	2,1
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	87	3	3,4	SUPP	SUPP

<b>Catégorie professionnelle de l'EE</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Personnel de bureau</b>	134	89	66,4	SUPP	SUPP
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	4	2	50,0	SUPP	SUPP
<b>Ouvriers manuels semi-spécialisés</b>	2	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Autres ouvriers manuels</b>	14	1	7,1	SUPP	SUPP
<b>Effectif total <sup>a</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>1 782</b>	<b>40,3</b>	<b>69</b>	<b>1,6</b>
<b>Disponibilité sur le marché du travail <sup>b</sup></b>	<b>S.O.</b>	<b>1 667</b>	<b>37,7</b>	<b>94</b>	<b>2,1</b>
<b>Écart</b>	<b>S.O.</b>	<b>+115</b>	<b>S.O.</b>	<b>-25</b>	<b>S.O.</b>

Comme le montre le tableau 2, la catégorie des professionnels est la plus grande catégorie professionnelle du CNRC au titre de l'équité en matière d'emploi, puisqu'elle représente 51,7 % de son effectif. Viennent ensuite les catégories suivantes : personnel semi-professionnel et technique (22,4 %), personnel administratif et de bureau principal (11,7 %), cadres intermédiaires et autres cadres (6,5 %), personnel de bureau (3 %), artisans

et ouvriers qualifiés (2 %). D'autres petites catégories professionnelles de l'EE, comme les ouvriers manuels spécialisés, représentent le reste de l'effectif au CNRC.

Les données et le texte explicatif qui les accompagne dans les tableaux 3 à 6 reposent sur l'analyse effectuée par le CNRC et sur les constatations qu'on en a tirées pour chaque groupe désigné de l'EE au niveau de la catégorie professionnelles de l'EE au 31 mars 2024, ainsi que pour le nombre correspondant de recrutements, d'avancements et de cessations d'emploi pour 2023-2024.

[Haut de la page](#)

### Tableau 3. Femmes : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

#### Remarques sur le tableau 3

- a** DMT = Disponibilité sur le marché du travail. Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.
- b** Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages sont arrondis à la 1re décimale.

Catégorie professionnelle de l'EE	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup> (%)
Cadres supérieurs	54	27	50,0	15

<b>Catégorie professionnelle de l'EE</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (%)</b>	<b>DMT <sup>a</sup></b>	<b>(</b>
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	287	138	48,1	102	ε
<b>Professionnels</b>	2 283	770	33,7	740	ε
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	990	314	31,7	301	ε
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	18	12	66,7	9	ε
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	28	1	3,6	3	ε
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	516	425	82,4	402	7
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	87	3	3,4	1	1
<b>Personnel de bureau</b>	134	89	66,4	88	ε

Catégorie professionnelle de l'EE	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup> (	I (
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	2	50,0	3	6
Ouvriers manuels semi-spécialisés	2	0	0,0	0	1
Autres ouvriers manuels	14	1	7,1	2	1
<b>Effectif total <sup>b</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>1 782</b>	<b>40,3</b>	<b>1 667</b>	<b>3</b>

Tableau 3a. Femmes : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2023

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup> (	DM (%)
Recrutement	497	228	45,9	220	44,2
Avancement	349	159	45,6	139	39,8
Cessation d'emploi	486	183	37,7	200	41,2

Tableau 3b. Femmes : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2024

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
<b>Recrutement</b>	571	266	46,6	235	41,2
<b>Avancement</b>	375	195	52,0	163	43,5
<b>Cessation d'emploi</b>	408	159	39,0	164	40,2

- Le 31 mars 2024, les femmes représentaient 40,3 % de l'effectif du CNRC, ce qui est légèrement supérieur à l'estimation de 37,7 % de la DMT et dépasse de 115 personnes le critère de DMT.
- Un examen des données par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi montre que la représentation des femmes au CNRC a atteint ou dépassé la DMT estimative dans 9 des 12 catégories professionnelles. Des lacunes subsistent dans la catégorie « Contremaîtres : artisans et corps de métier » (-2 personnes), dans la catégorie du personnel intermédiaire de la vente et des services (-1 personne) et dans la catégorie des autres ouvriers manuels (-1 personne).
- La proportion de femmes recrutées a augmenté, passant de 45,9 % au cours de l'exercice 2022-2023 à 46,6 % au cours de l'exercice 2023-2024, et est restée supérieure à la DMT estimative de 41,2 %. Cela signifie que le pourcentage de femmes recrutées par le CNRC est supérieur à la disponibilité estimative des femmes dans l'effectif.
- La proportion de femmes promues a augmenté, passant de 45,6 % au cours de l'exercice 2022-2023 à 52 % au cours de l'exercice 2023-2024, dépassant la DMT estimative de 43,5 %. Cela signifie que le pourcentage

de femmes promues par le CNRC est supérieur à la disponibilité estimative des femmes admissibles à une promotion dans l'effectif.

- Au cours de l'exercice 2023-2024, 159 femmes ont quitté le CNRC, ce qui représente 39 % de l'ensemble des cessations d'emploi, soit une augmentation par rapport aux 37,7 % déclarés pour l'exercice 2022-2023 et un pourcentage inférieur à la DMT estimative de 40,2 %. Cela signifie que le pourcentage de femmes qui ont quitté le CNRC est inférieur au pourcentage estimatif de femmes qui devraient quitter l'effectif.

[Haut de la page](#)

## **Tableau 4. Autochtones : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE**

---

### **Remarques sur le tableau 4**

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés

- a** DMT = Disponibilité sur le marché du travail. Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.
- b** Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages sont arrondis à la 1<sup>re</sup> décimale.
-

<b>Catégorie professionnelle de l'EE</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (%)</b>	<b>DMT<sup>a</sup></b>	<b>I (</b>
<b>Cadres supérieurs</b>	54	SUPP	SUPP	2	3
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	287	SUPP	SUPP	6	2
<b>Professionnels</b>	2 283	29	1,3	31	1
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	990	18	1,8	29	3
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	18	SUPP	SUPP	1	3
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	28	SUPP	SUPP	1	3
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	516	11	2,1	16	3
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	87	SUPP	SUPP	2	2
<b>Personnel de bureau</b>	134	SUPP	SUPP	5	3

Catégorie professionnelle de l'EE	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	SUPP	SUPP	0	3,1
Ouvriers manuels semi-spécialisés	2	SUPP	SUPP	0	3,1
Autres ouvriers manuels	14	SUPP	SUPP	1	6,9
<b>Effectif total <sup>b</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>69</b>	<b>1,6</b>	<b>94</b>	<b>2,1</b>

Tableau 4a. Autochtones : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2023

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
Recrutement	497	7	1,4	12	2,5
Avancement	349	SUPP	SUPP	8	2,2
Cessation d'emploi	486	SUPP	SUPP	12	2,5

Tableau 4b. Autochtones : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2024

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
<b>Recrutement</b>	571	8	1,4	13	2,3
<b>Avancement</b>	375	8	2,1	8	2,1
<b>Cessation d'emploi</b>	408	SUPP	SUPP	9	2,3

- Au 31 mars 2023, 1,6 % de l'effectif du CNRC était composé d'Autochtones, ce qui est inférieur à une DMT estimative de 2,1 % et constitue un écart de représentation de 25 employés.
- Les employés autochtones sont sous-représentés dans 8 des 12 catégories professionnelles, l'écart le plus important se situant dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique (-11 personnes).
- Par rapport à l'exercice 2022-2023, la proportion d'employés autochtones recrutés pendant l'exercice 2023-2024 reste la même, à savoir 1,4 %, ce qui est inférieur à la DMT estimative de 2,3 %. Cela signifie que le pourcentage d'employés autochtones recrutés par le CNRC est inférieur à la disponibilité estimative des Autochtones dans l'effectif.
- La proportion d'employés autochtones promus pendant la période visée par le rapport était de 2,1 %, soit une augmentation de 0,6 % pendant l'exercice 2022-2023, atteignant la DMT estimative de 2,1 %. Cela signifie que le pourcentage d'Autochtones promus par le CNRC est le même que la disponibilité estimative des Autochtones admissibles à une promotion dans l'effectif.

- La proportion d'employés autochtones ayant quitté le CNRC au cours de l'exercice 2023-2024 était de 0,7 %, soit moins que le 1 % déclaré lors de l'exercice précédent, et est restée inférieure à la DMT estimative de 2,3 %. Cela signifie que le pourcentage d'Autochtones qui ont quitté le CNRC est inférieur au pourcentage estimatif d'Autochtones qui devraient quitter l'effectif.

[Haut de la page](#)

## Tableau 5. Personnes en situation de handicap : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

### Remarques sur le tableau 5

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés

a DMT = Disponibilité sur le marché du travail. Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

b Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages sont arrondis à la 1re décimale.

Catégorie professionnelle de l'EE	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup> (%)
Cadres supérieurs	54	9	16,7	3

<b>Catégorie professionnelle de l'EE</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (%)</b>	<b>DMT<sup>a</sup></b>	<b>I (</b>
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	287	15	5,2	14	5
<b>Professionnels</b>	2 283	111	4,9	203	8
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	990	38	3,8	75	7
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	18	SUPP	SUPP	5	2
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	28	SUPP	SUPP	3	1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	516	46	8,9	52	1
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	87	SUPP	SUPP	7	7
<b>Personnel de bureau</b>	134	19	14,2	12	9

Catégorie professionnelle de l'EE	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	SUPP	SUPP	0	1
Ouvriers manuels semi-spécialisés	2	SUPP	SUPP	0	1
Autres ouvriers manuels	14	SUPP	SUPP	1	6
<b>Effectif total <sup>b</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>246</b>	<b>5,6</b>	<b>376</b>	<b>8</b>

Tableau 5b. Personnes en situation de handicap : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2023

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
Recrutement	497	28	5,6	43	8,7
Avancement	349	20	5,7	30	8,7
Cessation d'emploi	486	14	2,9	41	8,5

Tableau 5b. Personnes en situation de handicap : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2024

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
<b>Recrutement</b>	571	37	6,5	49	8,6
<b>Avancement</b>	375	26	6,9	33	8,7
<b>Cessation d'emploi</b>	408	29	7,1	35	8,5

- Au 31 mars 2024, 5,6 % de l'effectif du CNRC était composé de personnes en situation de handicap, inférieur à la DMT estimative de 8,5 %, ce qui constitue une différence de représentation de 130 employés.
- Les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans 6 des 12 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, les écarts étant les plus importants dans la catégorie des professionnels (-92 personnes), suivie de la catégorie du personnel semi-professionnel et technique (-37 personnes).
- La proportion de personnes en situation de handicap recrutées pendant l'exercice 2023-2024 a augmenté pour atteindre 6,5 %, contre 5,6 % pendant l'exercice 2022-2023, tout en restant inférieure à la DMT estimative, qui est de 8,6 %. Cela signifie que le pourcentage d'employés en situation de handicap recrutés par le CNRC est inférieur à la disponibilité estimative des personnes en situation de handicap au sein de l'effectif.
- La proportion de personnes en situation de handicap promues a augmenté pour atteindre 6,9 % pendant l'exercice 2023-2024, contre 5,7 % pendant l'exercice 2022-2023, tout en restant inférieure à la DMT estimative de 8,7 %. Cela signifie que le pourcentage de personnes en

situation de handicap promues par le CNRC est inférieur à la disponibilité estimative des personnes en situation de handicap admissibles à une promotion au sein de l'effectif.

- Les personnes en situation de handicap représentaient 7,1 % de toutes les cessations d'emploi en 2023-2024, une augmentation par rapport aux 2,9 % déclarés pour l'exercice 2022-2023 et une représentation inférieure à la DMT estimative de 8,5 %. Cela signifie que le pourcentage de personnes en situation de handicap qui ont quitté le CNRC est inférieur au pourcentage estimatif de personnes en situation de handicap qui devraient quitter l'effectif.

[Haut de la page](#)

## **Tableau 6. Personnes racisées : recrutements, avancements et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE**

---

### **Remarques sur le tableau 6**

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés.

- a** DMT = Disponibilité sur le marché du travail. Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.
- b** Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la 1re décimale.
-

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (personnes)</b>	<b>Représentation au CNRC (%)</b>	<b>DMT <sup>a</sup></b>	<b>I (</b>
<b>Cadres supérieurs</b>	54	SUPP	SUPP	6	1
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	287	39	13,6	44	1
<b>Professionnels</b>	2 283	675	29,6	642	2
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	990	224	22,6	218	2
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	18	SUPP	SUPP	3	1
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	28	SUPP	SUPP	2	8
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	516	136	26,4	76	1
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	87	SUPP	SUPP	5	5

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup> (	I (
Personnel de bureau	134	32	23,9	24	1
Personnel intermédiaire de la vente et des services	4	SUPP	SUPP	1	2
Ouvriers manuels semi-spécialisés	2	SUPP	SUPP	0	2
Autres ouvriers manuels	14	SUPP	SUPP	3	1
<b>Effectif total <sup>b</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>1 125</b>	<b>25,5</b>	<b>1 026</b>	<b>2</b>

Tableau 6a. Personnes racisées : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2023

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup> (	DM (%)
Recrutement	497	162	32,6	111	22,3
Avancement	349	74	21,2	77	22,3
Cessation d'emploi	486	122	25,1	107	22,3

**Tableau 6b. Personnes racisées : recrutements, avancements et cessations d'emploi en 2024**

Mesure	Total au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (personnes)	Représentation au CNRC (%)	DMT <sup>a</sup>	DM (%)
<b>Recrutement</b>	571	223	39,1	130	22,7
<b>Avancement</b>	375	93	24,8	84	22,5
<b>Cessation d'emploi</b>	408	80	19,6	93	22,7

- Les personnes racisées représentent 25,5 % de l'effectif du CNRC, ce qui est supérieur à la DMT estimative de 23,2 % et dépasse de 99 personnes le critère de disponibilité.
- Les groupes racisés sont sous-représentés dans 4 des 12 catégories professionnelles de l'équité en matière d'emploi, l'écart étant le plus important dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres cadres (-5 personnes).
- La proportion de personnes racisées recrutées pendant l'exercice 2023-2024 a augmenté, passant de 32,6 % à 39,1 % pendant l'exercice 2022-2023, ce qui reste supérieur à la DMT estimative (22,7 %). Cela signifie que le pourcentage d'employés racisés recrutés par le CNRC est plus élevé que la disponibilité estimative de personnes racisées au sein de l'effectif.
- La proportion de personnes racisées promues a augmenté pendant l'exercice 2023-2024 pour atteindre 24,8 %, contre 21,2 % pour l'exercice 2022-2023, dépassant la DMT estimative de 22,5 %. Cela signifie que le pourcentage de personnes racisées promues par le CNRC est supérieur à la disponibilité estimative des personnes racisées admissibles à une promotion au sein de l'effectif.

- La proportion de personnes racisées ayant quitté le CNRC a été plus faible pendant l'exercice 2023-2024 (19,6 %) que pendant l'exercice 2022-2023 (25,1 %), et inférieure à la DMT estimative (22,7 %). Cela signifie que le pourcentage de personnes racisées qui ont quitté le CNRC est inférieur au pourcentage estimatif de personnes racisées qui devraient quitter l'effectif.

[Haut de la page](#)

## Tableau 7. Recrutements des groupes désignés, par catégorie professionnelle de l'EE

### Remarques sur le tableau 7

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés

Les tirets indiquent qu'aucune donnée n'est disponible.

- a** Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages sont arrondis à la 1<sup>re</sup> décimale.

Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi	Total au CNRC	Femmes	Femmes (%)	Autochtones	Autochtones (%)
Cadres supérieurs	5	2	40,0	SUPP	SUPP

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autochtones (%)</b>	
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	24	12	50,0	SUPP	SUPP	
<b>Professionnels</b>	260	116	44,6	SUPP	SUPP	
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	128	37	28,9	6	4,7	
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	—	—	—	—	—	
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	3	1	33,3	SUPP	SUPP	
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	96	71	74,0	SUPP	SUPP	
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	13	1	7,7	SUPP	SUPP	
<b>Personnel de bureau</b>	38	26	68,4	SUPP	SUPP	

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autochtones (%)</b>
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	—	—	—	—	—
<b>Ouvriers manuels semi-spécialisés</b>	2	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Autres ouvriers manuels</b>	2	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Total des recrutements <sup>a</sup></b>	<b>571</b>	<b>266</b>	<b>46,6</b>	<b>8</b>	<b>1,4</b>

[Haut de la page](#)

## Tableau 8. Promotions des groupes désignés, par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (EE)

### Remarques sur le tableau 8

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés

Les tirets indiquent qu'aucune donnée n'est disponible.

a Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la 1re décimale.

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Cadres supérieurs</b>	7	3	42,9	SUPP	SUPP
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	25	15	60,0	SUPP	SUPP
<b>Professionnels</b>	196	79	40,3	SUPP	SUPP
<b>Personnel Semi-professionnel et technique</b>	38	7	18,4	SUPP	SUPP
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	—	—	—	SUPP	SUPP
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	3	0	0,0	SUPP	SUPP

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	99	89	89,9	SUPP	SUPP
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	—	—	—	SUPP	SUPP
<b>Personnel de bureau</b>	6	2	33,3	SUPP	SUPP
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	—	—	—	SUPP	SUPP
<b>Ouvriers manuels semi-spécialisés</b>	—	—	—	SUPP	SUPP
<b>Autres ouvriers manuels</b>	1	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Total des promotions <sup>a</sup></b>	<b>375</b>	<b>195</b>	<b>52,0</b>	<b>8</b>	<b>2,1</b>

## Tableau 9. Cessations d'emploi des groupes désignés, par catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi (EE)

### Remarques sur le tableau 9

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés

- a Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la 1re décimale.

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Cadres supérieurs</b>	10	3	30,0	SUPP	SUPP
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	18	8	44,4	SUPP	SUPP
<b>Professionnels</b>	203	69	34,0	SUPP	SUPP
<b>Personnel Semi-professionnel et technique</b>	85	23	27,1	SUPP	SUPP

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Superviseurs : personnel de bureau</b>	1	1	100,0	SUPP	SUPP
<b>Contremaîtres : artisans et corps de métier</b>	3	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	57	43	75,4	SUPP	SUPP
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	11	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Personnel de bureau</b>	13	11	84,6	SUPP	SUPP
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	1	1	100,0	SUPP	SUPP
<b>Ouvriers manuels semi-spécialisés</b>	3	0	0,0	SUPP	SUPP
<b>Autres ouvriers manuels</b>	3	0	0,0	SUPP	SUPP

<b>Catégorie professionnelle de l'équité en matière d'emploi</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autocht (%)</b>
<b>Total des cessations d'emploi <sup>a</sup></b>	<b>408</b>	<b>159</b>	<b>39,0</b>	<b>3</b>	<b>0,7</b>

[Haut de la page](#)

## Tableau 10. Représentation des groupes désignés, selon la région géographique

### Remarques sur le tableau 10

SUPP = supprimé; pour respecter la confidentialité, les chiffres relatifs à l'équité en matière d'emploi ont été supprimés

<sup>a</sup> Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la 1<sup>re</sup> décimale.

<b>Province</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autochto (%)</b>
<b>Alberta</b>	135	48	35,6	SUPP	SUPP
<b>Colombie-Britannique</b>	311	94	30,2	6	1,9
<b>Manitoba</b>	62	22	35,5	9	14,5
<b>Nouveau-Brunswick</b>	44	20	45,5	SUPP	SUPP
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	107	23	21,5	SUPP	SUPP
<b>Nouvelle-Écosse</b>	131	69	52,7	SUPP	SUPP
<b>Ontario</b>	2 755	1 119	40,6	40	1,5
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	30	15	50,0	SUPP	SUPP
<b>Québec</b>	727	306	42,1	SUPP	SUPP
<b>Saskatchewan</b>	115	66	57,4	SUPP	SUPP
<b>Effectif total <sup>a</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>1 782</b>	<b>40,3</b>	<b>69</b>	<b>1,6</b>

## Tableau 11. Représentation des groupes désignés, selon l'échelle salariale

### Remarques sur le tableau 11

a Les totaux pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres ayant été arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la 1re décimale.

<b>Fourchette salariale</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autochtones (%)</b>
<b>De 40 000 \$ à 49 999 \$</b>	20	9	45,0	SUPP	SUPP
<b>De 50 000 \$ à 59 999 \$</b>	215	140	65,1	7	3,3
<b>De 60 000 \$ à 69 999 \$</b>	318	193	60,7	10	3,1
<b>De 70 000 \$ à 79 999 \$</b>	446	261	58,5	7	1,6
<b>De 80 000 \$ à 89 999 \$</b>	603	228	37,8	8	1,3
<b>De 90 000 \$ à 99 999 \$</b>	590	237	40,2	7	1,2

<b>Fourchette salariale</b>	<b>Total au CNRC (personnes)</b>	<b>Femmes</b>	<b>Femmes (%)</b>	<b>Autochtones</b>	<b>Autochtones (%)</b>
<b>De 100 000 \$ à 109 999 \$</b>	408	168	41,2	6	1,5
<b>De 110 000 \$ à 119 999 \$</b>	247	91	36,8	SUPP	SUPP
<b>De 120 000 \$ à 129 999 \$</b>	433	137	31,6	6	1,4
<b>De 130 000 \$ to 139 999 \$</b>	399	108	27,1	SUPP	SUPP
<b>De 140 000 \$ à 149 999 \$</b>	381	90	23,6	SUPP	SUPP
<b>150 000 \$ et plus</b>	357	120	33,6	SUPP	SUPP
<b>Effectif total <sup>a</sup></b>	<b>4 417</b>	<b>1 782</b>	<b>40,3</b>	<b>69</b>	<b>1,6</b>

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

Au cours des 5 dernières années, le CNRC a réduit ses lacunes quant à la représentation des groupes désignés par l'équité en matière d'emploi dans son effectif relativement à la DMT. De la fin de l'exercice 2019-2020 à la fin de l'exercice 2023-2024, la représentation par rapport à la DMT a augmenté, passant de 100,7 % à 106,9 % pour les femmes, de 48,8 % à 73,5 % pour les Autochtones, de 35,4 % à 65,5 % pour les personnes en situation de handicap et de 86,2 % à 109,7 % pour les personnes racisées.

Pendant l'exercice 2023-2024, le CNRC a poursuivi la mise en œuvre de sa Stratégie 2021-2024 en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au sein de l'effectif et sur le lieu de travail et a élaboré sa prochaine stratégie triennale d'EDI et son plan d'action sur l'équité en matière d'emploi, qui ont été approuvés par le Comité de la haute direction (CHD) du CNRC au cours de l'été 2024.

Conformément aux engagements pris par le gouvernement du Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la stratégie avait pour but d'aider à positionner le CNRC comme un milieu de travail et de collaboration inclusif. Elle s'articule autour des piliers suivants :

- Embaucher des personnes de talent issues de la diversité
- Appuyer le perfectionnement et l'avancement professionnels des personnes de talent issues de la diversité
- Favoriser une culture d'inclusion, d'accessibilité et de lutte contre le racisme
- Aplanir les obstacles inhérents aux politiques et aux systèmes
- Favoriser des progrès soutenus et mesurables

Les progrès réalisés par le CNRC dans la mise en œuvre de sa stratégie et de ses plans d'action pour chacun des piliers pendant l'exercice 2023-2024, dernière année de la stratégie, sont décrits ci-dessous.

## **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 son effectif par l'intermédiaire de ses activités de recrutement.

- Le CNRC a travaillé à la réalisation des objectifs de représentation et de recrutement fixés pour la période se terminant en 2024, approuvés par le Comité de la haute direction du CNRC en 2021. Nous avons atteint les objectifs fixés pour les femmes, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées. En revanche, nous n'avons pas atteint l'objectif fixé pour les Autochtones, avec 73,5 % de la DMT, l'objectif étant de 75 %. Le CNRC a néanmoins réalisé des progrès importants au cours des dernières années et est en bonne voie d'atteindre son objectif pour l'exercice 2024-2025.
- Au cours de l'exercice 2023-2024, de nouveaux objectifs de représentation et de recrutement ont été fixés pour les trois exercices à venir (2024-2027). Ces nouveaux objectifs sont conformes à la stratégie en matière d'EDI pour 2024-2027.
- Le CNRC a maintenu son objectif de recrutement externe fixé pour les cadres du CNRC (équivalents EX), à savoir que 50 % des personnes recrutées à l'externe soient des candidats qualifiés autodéclarés comme membres d'un des groupes visés par l'équité en matière d'emploi suivants : Autochtones, personnes en situation de handicap ou personnes racisées. Pour l'exercice 2023-2024, nous avons obtenu un résultat tous niveaux confondus de 44 % en fin d'année, ce qui représente une amélioration par rapport aux 38 % obtenus au cours de

l'exercice 2022-2023. Cet objectif sera maintenu au cours de l'exercice 2024-2025.

- L'objectif visant l'équité en matière d'emploi fixé pour la direction comprend des mesures pour atteindre cet objectif, comme l'application de pratiques de recrutement inclusives, la mise en place de comités de sélection issus de la diversité et le recours accru aux listes d'admissibilité et aux programmes de recrutement qui donnent la priorité aux groupes désignés, ainsi qu'aux groupes visés par l'équité en matière d'emploi dans les affiches, la présélection et l'évaluation.
- D'autres outils ont été mis à jour ou élaborés pour aider les gestionnaires d'embauche : une boîte à outils pour le recrutement inclusif, un répertoire des comités de sélection issus de la diversité et des séances de formation pour les superviseurs. Les gestionnaires d'embauche ont été encouragés à tenir compte de l'EDI à chacune des étapes de leurs processus de recrutement, ainsi que dans l'évaluation des exigences d'emploi, notamment les qualifications, le lieu de travail ou les possibilités de régime de travail non conventionnel.
- Au cours de l'exercice 2023-2024, nous avons mis en place 2 programmes de recrutement axés sur l'EDI : le programme de recrutement pour étudiants autochtones et le programme pilote de stages pour les personnes en situation de handicap. Dans le cadre du programme pilote, un prestataire de services tiers évalue les besoins d'adaptation et ceux des employés, en plus d'encadrer les superviseurs. Ces 2 programmes offrent une expérience professionnelle significative aux Autochtones et aux personnes en situation de handicap.
- Au cours de l'exercice 2022-2023, le CNRC a annoncé la création de la Bourse de recherche postdoctorale Luise et Gerhard Herzberg, décernée à une personne qui a récemment obtenu son doctorat, qui

s'identifie comme femme et qui a fait preuve d'excellence en recherche. Le 2e cycle de cette bourse a été entamé en décembre 2023.

- Dans le cadre du processus annuel de planification de l'effectif, les unités opérationnelles ont été appelées à tenir compte des lacunes et des objectifs du CNRC en matière d'équité en emploi lors de la définition de leurs besoins en dotation et de leurs stratégies de recrutement. Le modèle de planification de l'effectif comporte un lien direct vers la stratégie d'EDI du CNRC et diverses ressources en EDI pour faciliter ce travail. Les outils de planification de l'effectif qui soutiennent les prévisions en matière de recrutement ont été mis à jour afin d'y intégrer des alertes automatiques pour les postes affichant des lacunes de représentation. Le processus inclut également une question directe demandant, pour chaque mesure de dotation prévue, si un groupe désigné de l'équité en matière d'emploi sera privilégié ainsi qu'une question de suivi sur les stratégies de recrutement.
- Le CNRC était présent à plusieurs activités et salons de l'emploi axés sur la diversité des personnes de talent, notamment l'exposition Newcomers Canada, le salon de l'emploi de l'initiative David C. Onley, le salon de l'emploi étudiant autochtone d'Ottawa et un événement de l'American Indian Science & Engineering Society: Advancing Indigenous People in STEM (AISES) qui s'est tenue à Vancouver.
- Le CNRC a poursuivi son partenariat avec Indigenous Link, un fournisseur de services en emploi qui soutient spécifiquement les chercheurs d'emploi autochtones. Le CNRC a également formé un partenariat avec Equitek, une plateforme qui fournit à un réseau de conseillers en emploi et de chercheurs d'emploi un accès à une diversité de possibilités d'emploi.

## **Appuyer le perfectionnement et l'avancement professionnels des personnes de talent issues de la diversité**

Durant l'exercice 2023-2024, le CNRC a lancé plusieurs initiatives visant à soutenir le perfectionnement et l'avancement professionnels des personnes de talent issues de la diversité.

- Le CNRC a lancé un programme pilote de parrainage à l'été 2023 pour aider les employés autochtones et racisés prometteurs à se préparer à assumer des rôles de direction. Des cadres parrains ou marraines sont jumelés à des protégés. Actuellement, 12 vice-présidents et cadres du CNRC parrainent chacun ou chacune à un total de 26 protégés. Le rôle du parrain ou de la marraine est de trouver des possibilités de développement appropriées et de défendre les intérêts des personnes qu'il ou qu'elle encadre. Jusqu'à maintenant, les commentaires des protégés à propos du programme et de leur expérience de collaboration avec leur parrain ou marraine ont été très positifs.
- Le CNRC offre un programme de mentorat ouvert à tous les employés, facilitant les améliorations et les connexions dans des domaines tels que les compétences en leadership, le développement de carrière et l'avancement. Les mentors et les mentorés peuvent se déclarer membres d'un groupe visé par l'équité en matière d'emploi dans leur profil. Au cours de l'exercice 2023-2024, la participation a augmenté de 110 % par rapport à l'exercice 2022-2023, forte des 1 136 utilisateurs enregistrés : 605 mentorés, 165 mentors et 366 autres qui étaient à la fois mentorés et mentors. 75 % des utilisateurs inscrits se sont déclarés membres d'un ou de plusieurs groupes de l'équité en matière d'emploi, dont 49 % s'identifiant comme des femmes, 21 % comme des personnes racisées, 4 % comme des personnes en situation de handicap et 2 % comme des Autochtones.

- Les sections du modèle de planification de l'effectif utilisées pour dégager les personnes de talent à fort potentiel et planifier la relève ont été mises à jour pour demander à la direction de tenir compte de la représentation des membres du groupe visé par l'équité en matière d'emploi. Le modèle de planification de l'effectif comprend également des liens vers des ressources de développement, telles qu'une trousse d'outils pour les superviseurs visant à soutenir le développement des employés et a présenté des candidatures pour le Programme de perfectionnement en leadership des cadres de l'École de la fonction publique du Canada (EX-01 à EX-03). Un message d'appel a été envoyé à tous les cadres supérieurs invitant toutes les personnes admissibles à exprimer leur intérêt ainsi qu'à se déclarer, dans le cadre de ce processus, membres d'un groupe lié à l'équité en matière d'emploi. Le CNRC a également présenté des candidatures pour le programme des cadres EX-04 et EX-05. Durant le processus de sélection et de soumission des candidatures à ces 2 programmes, la priorité a été accordée aux membres des groupes sous-représentés.
- Le CNRC a régulièrement informé le personnel des programmes d'apprentissage et de perfectionnement disponibles, y compris ceux offerts dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, par l'intermédiaire de son bulletin d'information à l'intention des employés et d'autres canaux de communication.

[Haut de la page](#)

## **Favoriser une culture d'inclusion, d'accessibilité et de lutte contre le racisme**

Tout au long de la période visée par le rapport, plusieurs mesures ont été prises pour aider les employés et les gestionnaires à favoriser un milieu de travail et une culture axée sur l'inclusion, l'accessibilité et la lutte contre le

racisme.

- Pour aider à la création de communautés et de réseaux et soutenir leurs efforts :
  - Le CNRC a nommé plusieurs co-champions : mobilisation autochtone, lutte contre le racisme, inclusion des personnes 2ELGBTQ+, accessibilité et inclusion des personnes en situation de handicap, femmes, langues officielles, mieux-être et santé mentale. Ces co-champions mobilisent la direction et les employés pour favoriser le changement et un environnement de travail inclusif.
  - Le CNRC compte 3 groupes de ressources et réseaux destinés aux employés : la Communauté-ressource d'employés noirs (CREN), le réseau des Femmes en science et en innovation (FeSI), et le tout récent Réseau des employés en situation de handicap (RESH). Ce nouveau réseau relie les personnes en situation de handicap et vise à favoriser un environnement inclusif par le biais d'initiatives communautaires. Ses membres jouent un rôle clé en créant un environnement inclusif et en établissant une communauté. En outre, le CNRC envisage de former d'autres groupes de ressources pour les employés afin de constituer d'autres communautés et de fournir un soutien.
  - Des informations sur les groupes de ressources pour les employés ont été régulièrement communiquées aux employés et aux superviseurs par l'intermédiaire des canaux de communication du CNRC et lors des séances d'intégration des nouveaux employés du CNRC. Les canaux de communication comprenaient également les trois groupes de ressources internes du CNRC ainsi que plusieurs réseaux fédéraux, notamment 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, Infinity - le Réseau de fonctionnaires neuroatypiques, le réseau des cadres de la Fierté et le Groupe d'appartenance des femmes racialisées.

- Le CNRC a créé une communauté de praticiens et praticiennes de l'innovation inclusive afin de faire connaître les initiatives en cours dans le domaine de l'innovation inclusive. Cette tribune permet aux membres d'échanger leurs idées, leurs pratiques et les leçons apprises et de faire progresser l'innovation inclusive sur le lieu de travail du CNRC et dans le cadre de ses activités de recherche et d'innovation. Le groupe compte actuellement 78 membres.
- Pour offrir des possibilités d'apprentissage et de dialogue :
  - Tous les nouveaux employés du CNRC ont suivi 2 cours d'introduction obligatoires dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration : L'essentiel de la diversité et l'inclusion et Les préjugés involontaires. Les nouveaux superviseurs ont également suivi le cours Embaucher sans préjugé, exigence applicable à la délégation de pouvoirs en matière de recrutement au CNRC. Ces cours obligatoires ont été offerts par l'entremise d'un partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.
  - Le CNRC communique les possibilités d'apprentissage et de formation sur l'EDI par l'intermédiaire de ses canaux internes et encourage le personnel à s'inscrire aux cours et aux événements sur la diversité et l'inclusion offerts par l'École de la fonction publique du Canada (ÉFPC).
  - Le CNRC fournit aux employés un accès à divers outils et procède régulièrement à la mise à jour de ces outils, dont un portail de ressources sur l'EDI, un portail sur la lutte contre le racisme et des

guides bibliographiques sur la lutte contre le racisme et la mobilisation autochtone.

- Le CREN a célébré le Mois de l'histoire des Noirs en invitant un orateur. Le réseau vise à accroître la participation des jeunes Noirs dans les STIM (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques et médecine), à augmenter la représentation des Noirs canadiens dans les STIM et à plaider en faveur de pratiques équitables en matière de financement et de récompenses.
- Le CNRC a participé au rassemblement national 2024 de l'American Indian Science and Engineering Society (AISES) au Canada, qu'il a aussi parrainé. L'AISES offre un réseau, du soutien par les pairs et du mentorat aux Autochtones dans les STIM, à tous les niveaux de leurs études et de leur expérience professionnelle.
- Le réseau des Femmes en science et innovation (FeSI) du CNRC tient régulièrement des dîners-causeries et offre un canal MS Teams permettant d'échanger des informations.
- Le CNRC et le Bureau de la conseillère scientifique en chef ont coanimé l'édition 2024 du Symposium « Célébrer le succès des femmes en STIM », qui a accueilli plus de 1 600 participants. Cette activité a mis l'accent sur le rôle vital des femmes et des groupes sous-représentés dans le développement durable et la lutte contre les changements climatiques.
- Dans le cadre des séances d'accueil et d'intégration du CNRC, les nouveaux employés sont informés de l'engagement du CNRC à l'égard d'un milieu de travail ouvert, accessible, inclusif et antiraciste. Les réseaux et les ressources de soutien offerts au CNRC et dans l'ensemble de la fonction publique y sont également mentionnés de façon précise. Des documents de référence sur l'EDI, la lutte contre le racisme, le mieux-être et un milieu de travail

respectueux sont également distribués aux nouveaux employés par l'entremise de la trousse de bienvenue du CNRC.

- Outre la formation organisée au niveau central, plusieurs divisions, centres de recherche et directions organisationnelles du CNCR ont offert de la formation et des conférences sur une diversité de sujets, dont la lutte contre le racisme et les expériences vécues des Autochtones.
- Le CNRC tient un calendrier des évènements commémoratifs en vue de favoriser un milieu de travail plus diversifié, équitable et inclusif. Nous faisons la promotion de ce calendrier et des dates importantes pour permettre aux employés d'en apprendre davantage à propos de ces célébrations et d'y prendre part. Nous encourageons les cadres supérieurs à se tenir au courant des évènements à venir et d'en informer leurs équipes. De plus, nous présentons régulièrement des informations à propos de ces évènements dans le bulletin hebdomadaire et sur l'intranet du CNRC afin de favoriser une plus grande sensibilisation et une participation accrue. Tout au long de l'exercice 2023-2024, le CNRC a reconnu et communiqué des informations sur un certain nombre de ces activités commémoratives.

[Haut de la page](#)

## **Aplanir les obstacles inhérents aux politiques et aux systèmes**

Tout au long de la période visée par le rapport, plusieurs mesures ont été prises pour cerner et supprimer les obstacles à l'emploi, à l'avancement et à une pleine participation en milieu de travail :

- Les mesures prises par le CNRC pour faire progresser l'EDI sont guidées par une stratégie triennale. Cette stratégie a été mise à jour cette année (pour 2024-2027), à la suite d'un examen des systèmes d'emploi qui a

permis d'identifier les obstacles auxquels sont confrontées les personnes appartenant aux groupes désignés. Les commentaires de plus de 150 employés, des co-champions de l'EDI et des groupes de ressources pour les employés ont façonné la stratégie, éclairant nos efforts pour aplanir ces obstacles.

- Le CNRC a publié son Plan sur l'accessibilité 2023-2025 en décembre 2022. Une mise à jour sur nos progrès a été publiée en décembre 2023. Ce rapport d'étape présente les mesures terminées et en cours prises pour soutenir les domaines fondamentaux du Plan sur l'accessibilité 2023-2025 du CNRC ainsi que les domaines d'intérêt prioritaires du CNRC relevant de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*.
- Le CNRC a poursuivi ses efforts pour la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*. Un comité sur l'équité salariale a été formé et s'est réuni plusieurs fois afin d'effectuer le travail requis pour l'établissement d'un plan d'équité salariale au CNRC. Ce plan sera publié en septembre 2024.
- Le CNRC a amélioré l'inclusion des genres dans ses systèmes de gestion des RH au cours de l'exercice 2023-2024 en supprimant les salutations des formulaires et des modèles de RH.
- Le CNRC a poursuivi ses efforts visant à intégrer l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) dans l'évaluation des répercussions potentielles de ses politiques, programmes et initiatives sur les groupes en quête d'équité. Au cours de la période visée par le rapport, l'ACS+ a été appliquée aux présentations au cabinet et au Conseil du Trésor, ainsi qu'à la conception et à l'évaluation des programmes, aux outils de planification et de présentation de rapport des ministères et aux plans relatifs aux nouvelles initiatives et aux nouveaux processus.

## Favoriser des progrès soutenus et mesurables

Durant la période visée par le rapport, le CNRC a pris plusieurs mesures pour renouveler son engagement à l'égard de l'EDI, garantir des progrès et répondre à ses obligations dans ce domaine.

- Le CNRC a poursuivi l'établissement d'un cadre de suivi pour surveiller les progrès réalisés en matière de recrutement et de représentation, cadre qui prévoit des rapports trimestriels sur les progrès à l'intention de la haute direction et un rapport annuel sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie. Des rapports d'étape annuels sont préparés chaque année en novembre.
- Un engagement commun à l'égard de l'avancement de l'EDI et de la lutte contre le racisme a été assigné à tous les cadres supérieurs du CNRC durant la période visée par le rapport, en vertu duquel ces derniers s'engagent à l'égard d'objectifs précis en matière de recrutement, à prendre diverses mesures visant à supprimer les obstacles, à soutenir le perfectionnement professionnel de personnes de talent issues de la diversité, à encourager l'inclusion de voix diversifiées dans la prise de décisions ainsi qu'à promouvoir pour eux-mêmes et pour les autres un apprentissage continu sur la lutte contre le racisme, la réconciliation, l'accessibilité et l'alliance inclusive.
- Pour l'exercice 2023-2024, les cadres avaient comme objectif que 50 % des personnes recrutées à l'externe soient des candidats qualifiés qui se déclarent Autochtones, personnes racisées ou personnes en situation de handicap. Le CNRC continuera également à donner la priorité au recrutement de femmes dans les groupes professionnels, les unités opérationnelles et les postes liés à l'équité en matière d'emploi où le CNRC présente des lacunes.
- Au cours de la période visée par le rapport, le Comité de la haute direction a approuvé les objectifs actualisés du CNRC en matière de

recrutement et de représentation jusqu'en 2027. En outre, une stratégie d'EDI actualisée a été élaborée au cours de l'exercice 2023-2024. Des rapports d'étape trimestriels et des mises à jour exhaustives de la stratégie commenceront à être appliqués au cours de l'exercice 2024-2025.

- Le CNRC a continué à faire appel à la rétroaction du Comité sur l'EDI. Les membres sont des agents négociateurs et des employés qui reflètent la diversité de l'effectif du CNRC en termes d'identité, de rôle, de niveau, de langue officielle et de région.
- Pour soutenir les progrès, une campagne interne de déclaration volontaire a été menée durant le dernier trimestre de 2023-2024. Le taux de déclaration du CNRC s'élevait à 92 % à la fin de mars 2024.
- L'examen des systèmes d'emploi réalisé au cours de la période visée par le rapport a permis de cerner les besoins et les lacunes en matière de données relatives à l'EDI. Les efforts visant à améliorer le suivi et l'établissement de rapports sur les indicateurs d'EDI se poursuivront dans le cadre de la Stratégie 2024-2027 du CNRC en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

[Haut de la page](#)

## 4 Consultations auprès des employés

Le CNRC a mené plusieurs consultations avec les employés au cours de l'exercice 2023-2024 afin de mieux comprendre leurs expériences vécues et leurs perceptions dans certains domaines particuliers.

- À l'automne 2023 et à l'hiver 2024, le CNRC a fait appel à une tierce partie pour examiner nos systèmes d'emploi et repérer les obstacles touchant les groupes visés par l'EE dans nos politiques et nos processus de recrutement, de promotion et de maintien en poste.

- Plus de 150 employés ont été consultés pour obtenir leurs commentaires, y compris des membres de groupes de ressources pour les employés et du comité du CNRC sur l'EDI, au moyen d'entretiens individuels et de consultations de groupe. L'examen a permis de cerner des obstacles systémiques pour divers groupes, de formuler des recommandations à la direction sur la façon d'éliminer ces obstacles et d'intégrer une vision pour l'amélioration de l'équité, de la diversité et de l'inclusivité au CNRC.
- Des mesures spécifiques visant à combler les lacunes et à éliminer les obstacles pour les groupes méritant l'équité ont été incluses dans la nouvelle stratégie triennale sur l'EDI (2024-2027). Dans le cadre de l'élaboration de la stratégie, des consultations ont eu lieu avec les groupes de ressources pour les employés, le Comité sur l'EDI du CNRC, les agents de négociation et les co-champions de l'EDI. Nous avons écouté leurs commentaires, qui nous ont aidés à parachever la stratégie.
- En 2024-2025, les employés du CNRC répondront au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Les résultats du sondage soutiendront les initiatives d'EDI et les consultations futures.
- Le CNRC entreprendra régulièrement des consultations pour soutenir le Plan sur l'accessibilité du CNRC.

[Haut de la page](#)

**De :** [Conseil national de recherches Canada](#)

**Date de modification :**

2025-06-26

