



Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021

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

▼ Table des matières

1 Introduction

2 Analyse de la main-d'œuvre

- 2.1 Représentation des groupes désignés : analyse comparative des exercices 2020-2021 et 2019-2020
- 2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice 2020-2021
- 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 handicapées : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.6 Minorités visibles : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.7 Embauches des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.8 Promotions des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.9 Cessations d'emploi 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

- Effectif diversifié et représentatif
- Un CNRC sans obstacle
- Culture inclusive
- Éléments fondamentaux

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 de la concrétisation d'une main-d'œuvre représentative.

Ce rapport annuel inclut une analyse de la main-d'œuvre des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi (EE), c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, par catégorie professionnelle de l'EE, région géographique et échelle salariale, ainsi que la répartition des embauches, des promotions et des cessations d'emploi.

Les données sur la main-d'œuvre contenues dans le présent rapport incluent les employés nommés pour une période indéterminée et ceux nommés pour une période déterminée de 3 mois ou plus; toutefois, le rapport ne renferme aucune donnée sur les étudiants, le personnel détaché d'autres employeurs, 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 (EDI) ainsi que les mécanismes mis en place pour consulter les employés lorsque surgissent des problèmes liés à l'EE.

Remarque : au CNRC, les données relatives à la représentativité des femmes dans notre 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 l'entremise des 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 l'embauche et à 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 au moyen d'un portail libre-service pour les employés.

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.

2 Analyse de la main-d'œuvre

Le 31 mars 2021, le CNRC comptait 4 235 employés répartis dans 12 catégories professionnelles visées par l'EE, soit une augmentation de 87 employés comparativement aux 4 148 employés déclarés pour la même période dans le rapport précédent.

Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour l'exercice financier 2020-2021 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 calculés dans ce rapport sont arrondis à la première décimale.

2.1 Représentation des groupes désignés : analyse comparative des exercices 2020-2021 et 2019-2020

Groupe désigné	2019-2020				2020-2021			
	DMT ¹	Repr. du CNRC	Résultat	Écart	DMT ¹	Repr. du CNRC	Résultat	Écart
Femmes	37,6 %	37,9 %	100,7 %	11	37,5 %	38,2 %	101,8 %	29
Autochtones	2,2 %	1,1 %	48,8 %	-46	2,2 %	1,1 %	52,4 %	-44
Personnes handicapées	8,5 %	3,0 %	35,4 %	-228	8,5 %	3,7 %	43,3 %	-204
Minorités visibles	23,0 %	19,8 %	86,2 %	-131	23,1 %	21,4 %	92,6 %	-72

¹ Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Dans ce tableau, les variations dans les estimations de la DMT d'une année à l'autre sont attribuables à l'arrondissement des chiffres.

Au 31 mars 2021, le CNRC avait des écarts de représentation pour 3 des 4 groupes désignés de l'EE.

La représentation des femmes dans l'ensemble de l'effectif du CNRC a dépassé la DMT, tandis que des progrès constants sont constatés dans les 3 autres groupes désignés. Dans le cas des Autochtones, à la fin de l'exercice 2020-2021, ils représentaient 52,4 % de la DMT, ce qui constitue une augmentation de 3,6 % par rapport à l'exercice précédent, alors que les personnes handicapées représentaient 43,3 % de la DMT, soit une augmentation de 7,9 %, et que les membres de minorités visibles représentaient 92,6 % de la DMT, une hausse de 6,4 % par rapport à la période de référence précédente.

Plus concrètement, la représentation des femmes au sein de l'effectif du CNRC dépassait la DMT de 29, alors qu'il manquait 44 Autochtones, 204 personnes handicapées et 72 membres de minorités visibles au CNRC pour combler l'écart avec la DMT.

2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice 2020-2021

Catégorie professionnelle de l'EE	Effectif total	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cadres supérieurs	42	13	31,0	±	±	±	±	7	16,7
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	250	117	46,8	±	±	9	3,6	25	10,0
Professionnels	2 188	693	31,7	22	1,0	71	3,2	576	26,3
Personnel semi-professionnel et techniciens	999	310	31,0	10	1,0	31	3,1	182	18,2
Superviseurs — personnel de bureau	17	10	58,8	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	37	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel administratif et de bureau principal	457	378	82,7	9	2,0	23	5,0	79	17,3
Travailleurs qualifiés et artisans	96	1	1,0	±	±	±	±	6	6,3
Personnel de bureau	126	91	72,2	±	±	10	7,9	20	15,9

Pers. interm. — vente et services	7	3	42,9	±	±	±	±	±	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	14	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Main-d'œuvre totale ¹	4 235	1 616	38,2	48	1,1	156	3,7	905	21,4
Disponibilité sur le marché du travail ²		1 587	37,5	92	2,2	360	8,5	977	23,1
Écart		29		-44		-204		-72	

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Les totaux de la main-d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs 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 il est indiqué au tableau 2.2, le groupe des professionnels constitue la plus grande catégorie professionnelle de l'EE au CNRC, comptant pour 51,7 % de l'effectif. Viennent ensuite les catégories suivantes : personnel semi-professionnel et techniciens, comptant pour 23,5 %; personnel administratif et de bureau principal, comptant pour 10,8 %; cadres intermédiaires et autres gestionnaires, comptant pour 5,9 %; personnel de bureau, comptant pour 3,0 %; travailleurs qualifiés et artisans, comptant pour 2,3 % de l'effectif. D'autres petites catégories professionnelles de l'EE représentent le reste de la main-d'œuvre du CNRC.

Les données et le texte explicatif qui les accompagne dans les tableaux 2.3 à 2.6 reposent sur l'analyse effectuée par le CNRC et sur les constatations qu'on en a tiré pour chaque catégorie professionnelle de l'EE au 31 mars 2021, ainsi que pour le nombre connexe d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi pour 2020-2021.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC		Représentation		Disponibilité ¹		Écart	
	N°		N° %		N° %		N°	
Cadres supérieurs	42		13 31,0		12 27,6		1	
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	250		117 46,8		95 37,8		22	
Professionnels	2 188		693 31,7		725 33,1		-32	
Personnel semi-professionnel et techniciens	999		310 31,0		296 29,7		14	
Superviseurs — personnel de bureau	17		10 58,8		9 52,5		1	
Superviseurs — artisans et corps de métier	37		0 0,0		4 9,5		-4	
Personnel administratif et de bureau principal	457		378 82,7		356 77,9		22	
Travailleurs qualifiés et artisans	96		1 1,0		2 1,7		-1	
Personnel de bureau	126		91 72,2		83 65,8		8	
Pers. interm. — vente et services	7		3 42,9		4 62,8		-1	
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2		0 0,0		0 11,8		0	
Autres travailleurs manuels	14		0 0,0		2 15,6		-2	
Main-d'œuvre totale ²	4 235		1 616 38,2		1 587 37,5		29	

Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total pour CNRC		Représentation				Disponibilité ¹				Écart	
	N°		N°		%		N°		%		N°	
Année	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Embauches	519	372	266	167	51,3	44,9	233	155	44,9	41,7	33	12

Promotions	240	265	117	116	48,8	43,8	96	105	40,0	39,8	21	11
Cessations	364	294	161	126	44,2	42,9	150	126	41,1	42,9	11	0

1 Source : Recensement de 2016

2 Les totaux de la main d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

- Au 31 mars 2021, les femmes représentaient 38,2 % de l'effectif du CNRC, soit un peu plus que les 37,5 % de la DMT, ce qui correspond à une différence de +29 de femmes.
- L'analyse des données des catégories professionnelles de l'EE révèle que le plus grand écart de représentation des femmes est dans le groupe des professionnels (-32). Le nombre de femmes faisant partie de l'effectif du CNRC a dépassé les estimations de la DMT dans les catégories professionnelles de l'EE suivantes : cadres supérieurs (+1), cadres intermédiaires et autres gestionnaires (+22), personnel semi-professionnel et techniciens (+14), superviseurs du personnel de bureau (+1), personnel administratif et de bureau principal (+22) et personnel de bureau (+1).
- La proportion de femmes embauchées au cours de l'exercice 2020-2021 a diminué de 6,4 % par rapport à l'exercice précédent, mais est restée supérieure aux 41,7 % de la DMT.
- À 43,8 %, la proportion de femmes qui ont obtenu une promotion est inférieure à celle de l'année précédente (48,8 %), mais dépasse le pourcentage de la DMT, qui est de 39,8 %.
- Au cours de l'exercice 2020-2021, 126 femmes ont quitté le CNRC, ce qui représente 42,9 % de toutes les cessations d'emploi et constitue une légère diminution par rapport au pourcentage enregistré durant la période précédente, qui était de 44,2 %.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC	Représentation		Disponibilité ¹		Écart
	N°	N°	%	N°	%	N°
Cadres supérieurs	42	±	±	1	3,2	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	250	±	±	7	2,6	±

Professionnels	2 188	22	1,0	30	1,4	-8
Personnel semi-professionnel et techniciens	999	10	1,0	30	3,0	-20
Superviseurs — personnel de bureau	17	±	±	1	3,3	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	37	±	±	1	3,9	±
Personnel administratif et de bureau principal	457	9	2,0	14	3,1	-5
Travailleurs qualifiés et artisans	96	±	±	2	2,3	±
Personnel de bureau	126	±	±	5	3,6	±
Pers. interm. — vente et services	7	±	±	0	3,1	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2	±	±	0	3,7	±
Autres travailleurs manuels	14	±	±	1	6,1	±
Main-d'œuvre totale ²	4 235	48	1,1	92	2,2	-44

Autochtones : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total pour CNRC		Représentation				Disponibilité ¹				Écart	
	N°	N°	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Année	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Embauches	519	372	9	7	1,7	1,9	12	8	2,4	2,3	-3	-1
Promotions	240	265	±	±	±	±	5	5	2,2	2,0	±	±
Cessations	364	294	±	±	±	±	9	7	2,5	2,3	±	±

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Source : Recensement de 2016

2 Les totaux de la main d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

- Au 31 mars 2021, le CNRC employait 48 Autochtones, ce qui représente 1,1 % de l'effectif du CNRC et constitue un écart de -44 par rapport à la DMT, qui est estimée à 92.
- Les Autochtones sont les moins bien représentés au sein du groupe du personnel semi-professionnel et des techniciens, avec une différence de -20.
- La proportion d'Autochtones embauchés pendant la période de référence a augmenté de 0,2 % par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 1,9 % au cours de l'exercice 2020-2021, ce qui est inférieur aux 2,3 % de la DMT.
- Quant à la proportion d'Autochtones ayant obtenu une promotion, celle-ci a augmenté par rapport à l'exercice précédent, mais demeure inférieur à la DMT, qui est de 2,0 %.
- Le pourcentage de cessations d'emploi chez les Autochtones a diminué par rapport à l'exercice précédent, demeurant en deçà des 2,3 % de la DMT.

2.5 Personnes handicapées : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC	Représentation		Disponibilité ¹		Écart
	N°	N°	%	N°	%	N°
Cadres supérieurs	42	±	±	2	5,0	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	250	9	3,6	13	5,0	-4
Professionnels	2 188	71	3,2	195	8,9	-124
Personnel semi-professionnel et techniciens	999	31	3,1	76	7,6	-45
Superviseurs — personnel de bureau	17	±	±	5	27,5	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	37	±	±	4	10,1	±
Personnel administratif et de bureau principal	457	23	5,0	46	10,0	-23

Travailleurs qualifiés et artisans	96	±	±	7	7,8	±
Personnel de bureau	126	10	7,9	12	9,3	-2
Pers. interm. — vente et services	7	±	±	1	10,8	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2	±	±	0	10,3	±
Autres travailleurs manuels	14	±	±	1	6,8	±
Main-d'œuvre totale ²	4 235	156	3,7	360	8,5	-204

Personnes handicapées : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total pour CNRC		Représentation				Disponibilité ¹				Écart	
	N°	N°	N°	%	N°	%	N°	%	N°	N°		
Année	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Embauches	519	372	19	16	3,7	4,3	45	32	8,7	8,6	-26	-16
Promotions	240	265	8	8	3,3	3,0	21	23	8,7	8,6	-13	-15
Cessations	364	294	18	13	4,9	4,4	31	25	8,6	8,4	-13	-12

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017.

² Les totaux de la main d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

- Au 31 mars 2021, 3,7 % de la main-d'œuvre du CNRC était composée de personnes handicapées, comparativement à une DMT de 8,5 %, ce qui constitue une différence de représentation de -204 employés.
- Plus concrètement, les plus grands écarts de représentation des personnes handicapées par rapport à la DMT sont observés dans le groupe des professionnels (-124), dans le groupe du

personnel semi-professionnel et des techniciens (-45) et dans le groupe du personnel administratif et de bureau principal (-23).

- La proportion d'embauches de personnes handicapées a augmenté de 0,6 % par rapport à la période de référence précédente, mais est restée inférieure à la DMT, qui se chiffre à 8,6 %.
- Quant au pourcentage de personnes handicapées ayant obtenu une promotion, il a diminué de 0,3 % au cours de l'exercice 2020-2021, demeurant ainsi inférieur aux 8,6 % de la DMT.
- Le nombre de cessations d'emploi chez les personnes handicapées a diminué de 0,5 % par rapport à la période de référence précédente et est resté inférieur à l'estimation de la DMT, qui se situe à 8,4 %.

2.6 Minorités visibles : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC	Représentation		Disponibilité ¹		Écart
	N°	N°	%	N°	%	N°
Cadres supérieurs	42	7	16,7	5	11,5	2
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	250	25	10,0	39	15,5	-14
Professionnels	2 188	576	26,3	613	28,0	-37
Personnel semi-professionnel et techniciens	999	182	18,2	216	21,6	-34
Superviseurs — personnel de bureau	17	±	±	3	16,6	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	37	±	±	3	9,0	±
Personnel administratif et de bureau principal	457	79	17,3	67	14,7	12
Travailleurs qualifiés et artisans	96	6	6,3	5	5,0	1
Personnel de bureau	126	20	15,9	22	17,7	-2
Pers. interm. — vente et services	7	±	±	2	25,9	±

Travailleurs manuels semi-spécialisés	2	±	±	0	20,4	±
Autres travailleurs manuels	14	±	±	3	19,4	±
Main-d'œuvre totale ²	4 235	905	21,4	977	23,1	-72

Minorités visibles : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total pour CNRC		Représentation				Disponibilité ¹				Écart	
	N°		N°		%		N°		%		N°	
Année	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Embauches	519	372	136	100	26,2	26,9	114	82	21,9	22,2	22	18
Promotions	240	265	51	64	21,3	24,2	54	63	22,5	23,8	-3	1
Cessations	364	294	63	49	17,3	16,7	78	61	21,3	20,6	-15	-12

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Source : Recensement de 2016

² Les totaux de la main d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

- Au CNRC, les minorités visibles représentent 21,4 % de tout le personnel, ce qui est inférieur aux 23,1 % de la DMT, la différence de représentation étant de -72.
- Les catégories au sein desquelles la sous-représentation des membres de minorités visibles est la plus importante sont le groupe des professionnels (-37), suivi du groupe des semi-professionnels et techniciens (-34) et du groupe des cadres intermédiaires et autres gestionnaires (-14).
- La proportion d'embauches de membres de minorités visibles au cours de l'exercice 2020-2021 a augmenté de 0,7 % par rapport à l'exercice précédent et est restée

supérieure à l'estimation de la DMT, qui est de 22,2 %.

- Quant au pourcentage de membres de minorités visibles ayant obtenu une promotion, il a augmenté de 2,9 % par rapport à la période de référence précédente, s'élevant à 24,2 % et dépassant l'estimation de la DMT, qui se chiffre à 23,8 %.
- Le nombre de cessations d'emploi chez les membres de minorités visibles a diminué de 0,6 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 16,7 %, ce qui est inférieur aux 20,6 % de la DMT.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cadres supérieurs	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	18	9	50,0	±	±	±	±	±	±
Professionnels	198	84	42,4	±	±	9	4,5	56	28,3
Personnel semi-professionnel et techniciens	71	20	28,2	±	±	±	±	16	22,5
Superviseurs — personnel de bureau	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	5	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel administratif et de bureau principal	61	45	73,8	±	±	±	±	18	29,5
Travailleurs qualifiés et artisans	4	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	9	7	77,8	±	±	±	±	±	±
Pers. interm. — vente et services	3	2	66,7	±	±	±	±	±	±

Travailleurs manuels semi-spécialisés	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Total des embauches ¹	372	167	44,9	7	1,9	16	4,3	100	26,9

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Les totaux d'embauches pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
Cadres supérieurs	4	3	75,0	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	29	18	62,1	±	±	±	±	±	±
Professionnels	166	53	31,9	±	±	±	±	49	29,5
Personnel semi-professionnel et techniciens	27	13	48,1	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — personnel de bureau	3	2	66,7	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel administratif et de bureau principal	29	23	79,3	±	±	±	±	±	±

Travailleurs qualifiés et artisans	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	5	4	80,0	±	±	±	±	±	±
Pers. interm. — vente et services	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Total des promotions ¹	265	116	43,8	±	±	8	3,0	64	24,2

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Les totaux de promotions pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total pour CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	N°	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Cadres supérieurs	6	2	33,3	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	29	8	27,6	±	±	±	±	6	20,7
Professionnels	122	42	34,4	±	±	±	±	20	16,4
Personnel semi-professionnel et techniciens	53	18	34,0	±	±	±	±	7	13,2
Superviseurs — personnel de bureau	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±

Superviseurs — artisans et corps de métier	8	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel administratif et de bureau principal	53	43	81,1	±	±	7	13,2	14	26,4
Travailleurs qualifiés et artisans	3	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	15	12	80,0	±	±	±	±	±	±
Pers. interm. — vente et services	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Total des cessations d'emploi ¹	294	126	42,9	±	±	13	4,4	49	16,7

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Les totaux de cessations pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs 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

Région	Total pour CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	N°	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alberta	134	42	31,3	±	±	±	±	38	28,4
Colombie-Britannique	299	78	26,1	±	±	±	±	80	26,8
Île-du-Prince-Édouard	26	11	42,3	±	±	±	±	6	23,1
Manitoba	50	16	32,0	6	12,0	±	±	10	20,0

Nouveau-Brunswick	40	14	35,0	±	±	±	±	±	±
Nouvelle-Écosse	119	58	48,7	±	±	7	5,9	17	14,3
Ontario	2 640	1 035	39,2	26	1,0	114	4,3	584	22,1
Québec	704	279	39,6	±	±	18	2,6	130	18,5
Saskatchewan	118	64	54,2	±	±	±	±	30	25,4
Terre-Neuve	104	18	17,3	±	±	±	±	7	6,7
Extérieur du Canada	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±
Main-d'œuvre totale ¹	4 235	1 616	38,2	48	1,1	156	3,7	905	21,4

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

¹ Les totaux de la main d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs 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

Échelles salariales	Total pour CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	N ^o	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%	N ^o	%
40 000 \$ à 49 999 \$	27	14	51,9	±	±	±	±	±	±
50 000 \$ à 59 999 \$	238	163	68,5	±	±	10	4,2	59	24,8
60 000 \$ à 69 999 \$	411	275	66,9	10	2,4	23	5,6	71	17,3
70 000 \$ à 79 999 \$	551	203	36,8	±	±	19	3,4	88	16,0
80 000 \$ à 89 999 \$	340	159	46,8	±	±	13	3,8	92	27,1

90 000 \$ à 99 999 \$	613	229	37,4	6	1,0	18	2,9	115	18,8
100 000 et plus	2 055	573	27,9	21	1,0	71	3,5	475	23,1
Main-d'œuvre totale ¹	4 235	1 616	38,2	48	1,1	156	3,7	905	21,4

± Les petits nombres ont été supprimés afin de protéger la confidentialité de l'information.

1 Les totaux de la main d'œuvre pourraient ne pas correspondre à la somme de leurs parties, les chiffres étant arrondis. Tous les pourcentages dans ce tableau sont arrondis à la première décimale.

[Haut de la page](#)

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

Au cours de l'exercice 2020-2021, le CNRC a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie d'EDI pour la période de 2018 à 2021 et a préparé l'élaboration de sa prochaine stratégie triennale, qui a été approuvée par le Comité de la haute direction du CNRC en juillet 2021. Conformément aux engagements du gouvernement du Canada en la matière, la stratégie d'EDI pour la période de 2018 à 2021 du CNRC (ci-après la « stratégie ») visait à faire de ce dernier un lieu de travail et d'engagement inclusif, mettant l'accent sur les éléments suivants :

- l'établissement d'un effectif diversifié et représentatif (en intégrant des mesures positives)
- le déploiement d'efforts pour faire en sorte que les projets que le CNRC mène avec ses clients, ses partenaires et des entrepreneurs soient exempts d'obstacles
- la prise de mesures pour favoriser un système d'innovation plus inclusif

En plus de satisfaire aux exigences que la loi et la reddition de comptes lui imposent, avec sa stratégie, le CNRC a pris en considération la mission qui a été confiée à son président, en l'occurrence :

- abattre les obstacles qui empêchent les chercheuses et les entrepreneures de participer aux programmes et aux partenariats du CNRC

- mieux approcher divers groupes afin de rendre le circuit de l'innovation canadien plus inclusif
- favoriser la diversité au CNRC par des mesures précises visant à augmenter le nombre de femmes, de jeunes, d'Autochtones, de personnes handicapées et de personnes racisées au sein de son effectif en recherche

Reposant sur les éléments fondamentaux que sont la responsabilité, la gouvernance et la mesure, la stratégie comprenait 3 piliers visant à établir et à soutenir :

- un effectif diversifié et représentatif
- un CNRC sans obstacle (y compris des emplois et des programmes accessibles)
- une culture inclusive

Le CNRC a entrepris de recentrer ses efforts sur la lutte contre le racisme au printemps 2020 étant donné l'augmentation importante des actes d'agression, de haine, de racisme et de discrimination qui ont été signalés, en particulier à l'égard des personnes noires, autochtones et d'origine asiatique, y compris une recension des obstacles systémiques dans ses processus, tout en soutenant ses employés et leurs familles alors qu'ils devaient composer avec la pandémie.

Conformément à l'évolution du contexte social et en appui aux engagements des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion pour l'exercice 2020-2021, 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 du greffier du Conseil privé, aux conclusions du rapport *Unis dans la diversité* et à la [Loi canadienne sur l'accessibilité](#), les paragraphes qui suivent décrivent les progrès réalisés par le CNRC dans la mise en œuvre de divers plans d'action en matière d'EE au cours de l'exercice 2020-2021.

Effectif diversifié et représentatif

- Au cours de la période de référence, le CNRC a fait des progrès constants dans l'amélioration de la représentation des groupes désignés aux fins de l'EE. Dans le cadre du processus annuel de planification de l'effectif du CNRC, les unités fonctionnelles ont tenu compte des lacunes et des objectifs du CNRC en matière d'EE (notamment dans les catégories professionnelles ciblées de l'EE) lors de la détermination de leurs besoins de dotation et ont utilisé diverses stratégies d'embauche, comme donner la préférence aux candidats déclarant être membres d'un ou plusieurs groupes visés par l'EE et annoncer les offres d'emploi auprès des groupes et associations concernés par l'EE pour augmenter leur bassin de candidats. Dans le cadre de notre situation de travail à distance, les responsables du recrutement ont publié un certain nombre d'offres d'emploi avec un lieu de travail

général, soit « dans un bureau du Conseil national de recherches à travers le Canada », permettant ainsi l'accès à un plus large bassin de talents diversifiés dans l'ensemble du pays.

- À l'automne 2020, le CNRC a entrepris une vaste campagne de déclaration volontaire soutenue par des activités de communication menées à l'échelle de l'organisation, des séances d'information et des témoignages d'employés.
 - À la fin de la campagne, 90,3 % des employés du CNRC avaient produit une déclaration volontaire, ce qui représente une augmentation de 3,3 % par rapport aux résultats de l'année précédente.
 - En outre, 77,1 % des employés ayant fait une déclaration volontaire ont autorisé les conseillers en EE du CNRC à communiquer avec eux à des fins de gestion des ressources humaines (p. ex., les activités liées aux ressources humaines peuvent comprendre la participation à des comités consultatifs, l'obtention de commentaires sur des questions précises liées à l'EE, l'aiguillage vers des affectations de formation et de perfectionnement, la facilitation d'une adaptation appropriée du milieu de travail aux besoins de personnes handicapées, etc.)
- Un projet pilote de recrutement d'étudiants autochtones a été élaboré tout au long de la période de référence, et approuvé en mai 2021, qui aura pour but de promouvoir les possibilités d'alternance travail-études auprès des étudiants autochtones, de collaborer avec les services aux étudiants autochtones dans les universités et les collèges et d'explorer les possibilités de travail spécialisées pour les étudiants et les diplômés autochtones au cours de l'exercice 2021-2022.
- Les efforts de recrutement déployés ont été soutenus par le Programme des ambassadeurs du CNRC. De septembre 2020 à février 2021, nous avons participé à 4 salons de l'emploi virtuels avec l'Université de Sherbrooke et l'Université d'Ottawa, durant lesquels nos employés ambassadeurs ont parlé de leurs expériences individuelles en tant que professionnels des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) au CNRC. Le programme encourage les leaders canadiens de demain du domaine des STIM (des élèves du secondaire aux chercheurs en début de carrière) à envisager la possibilité de travailler au CNRC dans le cadre de leurs recherches futures d'emploi.
- Le CNRC a renouvelé son partenariat avec Indigenous Link, un service de placement qui aide les chercheurs d'emploi autochtones. Indigenous Link a offert des séances de formation sur le recrutement de personnes autochtones aux conseillers en recrutement, aux généralistes en ressources humaines, aux responsables de l'embauche et aux superviseurs ayant des responsabilités en matière d'embauche.
 - Au total, 66 personnes ont assisté à la séance en anglais qui s'est tenue le 19 novembre 2020 et 17 personnes ont assisté à la séance en français tenue le

25 novembre 2020.

- Le 26 janvier 2021, nous avons collaboré avec le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi (PAIRE) dans le cadre d'un événement virtuel visant à présenter les options de carrière en STIM accessibles aux étudiants handicapés. Plus de 45 personnes, dont des étudiants handicapés et des fournisseurs de services, ont assisté à la présentation virtuelle pour découvrir les possibilités de carrière en STIM offertes par le CNRC et la façon de présenter une candidature en ligne.
- Tout au long de l'exercice 2020-2021, le CNRC a continué d'outiller ses responsables de l'embauche par le biais de formations et d'outils visant à soutenir les pratiques d'embauche inclusives et à faciliter l'établissement de bassins de talents diversifiés :
 - Les responsables de l'embauche du CNRC ont été encouragés à tenir compte en priorité des personnes faisant partie de groupes visés par l'EE, particulièrement pour la dotation des emplois au sein desquels une sous-représentation a été observée, et les offres d'emploi ont continué à être annoncées auprès des groupes et associations concernés par l'EE.
 - Lors du processus d'embauche pour le programme d'emploi pour les étudiants du CNRC, la priorité a été accordée aux étudiants qui ont déclaré être membres d'un ou plusieurs groupes désignés aux fins de l'EE. Dans un premier temps, les responsables de l'embauche ont reçu les CV des candidats qualifiés appartenant à ces groupes. Si aucun candidat n'était retenu, les candidatures de la base de données générale étaient alors prises en compte. Sur les étudiants embauchés en 2020-2021, 38,5 % étaient des femmes, 0,6 % des Autochtones, 3,1 % des personnes handicapées et 42,2 % des membres de minorités visibles.
 - Le CNRC a révisé la section du profil du candidat de son formulaire de demande d'emploi en ligne dans le but de remplacer le champ de salutation obligatoire par un menu de sélection facultatif et de mettre à jour son champ de sélection binaire du sexe afin de recueillir uniquement des données sur les femmes conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, pour ainsi favoriser l'inclusion dans son processus de demande d'emploi.
 - Les responsables de l'embauche et les membres de la collectivité des ressources humaines ont été invités à participer à une formation sur le recrutement inclusif visant à leur faire découvrir des outils et les meilleures pratiques. Au total, 103 employés ont participé à l'atelier, qui a eu lieu à la fin d'octobre 2020.
- Pendant la période de référence, nous avons également offert à plus de 50 employés un atelier virtuel donnant un aperçu de l'EDI et des principes fondamentaux de l'application de l'analyse comparative entre les sexes+ (ACS+) dans le cadre des projets d'amélioration des processus.

Un CNRC sans obstacle

- Au cours de l'été 2020, le président du CNRC a donné à la vice-présidente des ressources humaines ainsi qu'au conseiller scientifique ministériel et premier dirigeant scientifique le mandat de diriger un examen des pratiques de recrutement, de promotion et de maintien en poste du CNRC afin de cerner les obstacles systémiques et de recommander des mesures à prendre à court terme. Effectué avec l'aide d'un conseiller externe, l'examen a commencé à l'automne 2020 et comprenait des entrevues individuelles et des consultations de groupe au cours desquelles les employés de divers horizons ont pu communiquer leurs expériences vécues. Les principales constatations et recommandations issues de l'examen seront abordées dans le cadre de la nouvelle stratégie en matière d'EDI (2021-2024).
- Un autre examen visant à évaluer l'état de préparation de l'organisation à la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité a été mené en même temps. Cet exercice a permis de cerner concrètement les domaines à améliorer et de recommander des mesures adaptées à notre contexte de recherche et d'innovation, lesquelles seront intégrées à un plan d'accessibilité.
- Tout au long de la période de référence, nous avons continué à mettre en œuvre le cadre d'ACS+. Par exemple, nous avons appliqué l'ACS+ dans les documents destinés au Cabinet comme les mémoires au Cabinet et les présentations au Conseil du Trésor, dans les outils de planification et de production de rapports ministériels et dans les plans pour les nouveaux programmes, initiatives et processus. L'ACS+ s'inscrit dans le cadre plus général de l'EDI et fait en sorte que le CNRC élabore des politiques, des programmes et des initiatives inclusifs et accessibles en remettant en question les hypothèses de base et en déterminant les répercussions possibles sur divers groupes.
- Dans la foulée de Dialogue CNRC, qui consistait en un ensemble de consultations internes et externes menées dans le but de cerner les principaux domaines d'amélioration organisationnelle, des équipes de projet ont été créées pour travailler à la simplification des processus internes tels que la gestion de projet, les accords avec les clients, l'accueil et l'intégration, l'approvisionnement et l'embauche. Au cours de la période de référence, des examens axés sur la reconnaissance et la suppression des préjugés systémiques ont été effectués et ont permis la recommandation de solutions et la formulation d'un plan clair de mise en œuvre pour la fin mars 2021. Les projets sont maintenant passés à la phase de mise en œuvre.
- Le CNRC a rédigé un guide de programme pour faire connaître son fonds de sensibilisation, lequel consiste en un programme de subventions et de contributions visant à soutenir la participation des groupes sous-représentés à des activités liées aux STIM, y compris les événements spéciaux et les symposiums. Le guide sera publié dans notre site Web externe.

- Comité représentatif codirigé par les champions de l'EDI et des femmes en STIM au CNRC, le groupe de travail sur le recrutement et le maintien en poste des femmes en STIM a continué de réaliser des progrès. Les activités suivantes entreprises au cours de l'exercice 2020-2021 visaient à réduire les obstacles que doivent surmonter les femmes en STIM et à promouvoir un environnement de travail inclusif :
 - Le CNRC a poursuivi sa collaboration avec le consortium Engendrer le succès dans les STIM dans le cadre du projet de recherche ayant pour but d'instaurer des milieux de travail sans discrimination Realizing Identity Safe Environments (RISE). Dirigé par le consortium Engendrer le succès dans les STIM de l'Université de la Colombie-Britannique, le projet RISE a comme objectif général de mieux comprendre les préjugés auxquels font face les femmes en STIM et les meilleurs moyens de créer une culture inclusive et sûre sur le plan identitaire dans le milieu de travail. À l'automne 2020, une responsable du projet RISE de l'Université de la Colombie-Britannique a présenté au Comité sur l'EDI du CNRC l'étude et les ateliers réalisés dans le cadre du projet, de même que les résultats de recherche obtenus. Afin de respecter les mesures de santé et de sécurité liées à la COVID-19, les ateliers sur l'innovation inclusive prévus pour l'exercice 2020-2021 ont été reportés à l'exercice 2021-2022 (juin 2021 et octobre 2021), et seront offerts de façon virtuelle. Ces ateliers sont destinés à améliorer l'expérience vécue sur le lieu de travail et à promouvoir la réussite professionnelle en cultivant une culture inclusive.
 - Le CNRC a collaboré aux Journées de la relève en recherche de l'Association de promotion et défense de la recherche en français (Acfas) en octobre 2020. Consacrée au développement et au soutien de la prochaine génération de chercheurs, l'Acfas a invité près de 200 étudiants et chercheurs postdoctoraux à participer à 20 activités en ligne de formation, de discussion, de réseautage et de divertissement. Lors de ces activités, 2 femmes cadres du CNRC ont donné une allocution sur leur cheminement professionnel, leur entrée dans le marché du travail et l'importance des initiatives de mentorat destinées aux femmes dans le domaine des sciences et de la technologie.
 - Un réseau en ligne pour les femmes dans le domaine des sciences et de l'innovation (Femmes en science et en innovation) a été formé au moyen de la création d'un canal de communication à l'aide de la plateforme Teams. Par le biais de la plateforme Slack, un autre forum de discussion a été créé afin d'aider les femmes en STIM de tous les bureaux du CNRC au Canada à rester connectées. On a continué de tenir de façon virtuelle des dîners-causeries durant lesquels des conférencières invitées ont donné des allocutions pour renforcer l'autonomie des femmes en STIM au CNRC.
 - Dans le cadre d'une campagne qui s'est déroulée du 11 février, Journée internationale des femmes et des filles en science, au 8 mars, Journée internationale des femmes, le

CNRC a célébré les femmes en STIM, leur perspicacité, leur ingéniosité et l'excellence de leurs recherches pour trouver des solutions à certains des problèmes actuels les plus pressants auxquels les Canadiens font face. Un symposium, suivi d'une séance de présentation d'affiches en ligne soulignant la réussite des femmes en STIM, a donné le coup d'envoi de la campagne. Avec environ 1 400 spectateurs, 11 conférencières nationales et internationales et la présentation de près de 90 affiches, l'événement a mobilisé et inspiré les femmes dans le domaine des STIM au sein du gouvernement fédéral.

- Le CNRC a également organisé le visionnement du documentaire *Picture a Scientist*, qui explore les obstacles persistants auxquels font face les femmes en STIM. En partenariat avec Innovation, Science et Développement économique Canada, il a aussi offert un séminaire qui visait à faire connaître et comprendre les réalités avec lesquelles doivent composer les femmes lorsqu'elles occupent des postes de direction.
- Un projet pilote d'un an a été mené dans le but de mettre au point une approche de mentorat pour les femmes qui occupent des postes techniques et en recherche. Au total, 106 employés ont pris part au projet pilote (70 % étaient des femmes et 30 %, des hommes) et 28 jumelages ont été effectués à l'aide d'une plateforme en ligne. Les principales conclusions et leçons apprises ont contribué à l'élaboration du programme Mentorat au CNRC, un programme de mentorat à l'échelle du CNRC lancé en avril 2021 et s'inscrivant dans le cadre de perfectionnement du leadership.
- Le CNRC a poursuivi ses efforts pour améliorer l'accessibilité en participant aux ateliers de Services publics et Approvisionnement Canada sur l'accessibilité et en retenant les services d'experts-conseils pour réaliser des audits relatifs à l'accessibilité de son environnement bâti. Au cours de l'exercice 2020-2021, des audits sur l'accessibilité ont été menés dans 11 bâtiments du CNRC et 5 inspections du bâtiment ont eu lieu.
- Afin d'appuyer les mesures d'adaptation individuelles, le CNRC a renouvelé un accord de service avec le programme Accessibilité, adaptation et technologie informatique adaptée (AATIA) de Services partagés Canada pour faciliter certaines activités comme l'évaluation des technologies d'après les besoins de l'utilisateur.

Culture inclusive

- Au CNRC, nous reconnaissons que l'apprentissage favorise la croissance et le perfectionnement, contribuant ainsi à l'excellence de la recherche et de l'innovation. Tout au long de la période visée par le rapport, le CNRC a communiqué les possibilités d'apprentissage et de formation en matière d'EDI par l'intermédiaire de ses canaux internes, encourageant les employés à s'inscrire à des cours sur la diversité et l'inclusion offerts par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC), à assister à des webinaires offerts par le

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) et à participer aux activités virtuelles organisées par la Fierté à la fonction publique, célébrant la diversité au sein de la fonction publique du Canada et rendant hommage aux contributions des communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers et bispirituelles (LGBTQ2+) du Canada.

- En décembre 2020, le CNRC est devenu un employeur partenaire du CCDI. Ce partenariat offre aux employés une série d'avantages qui consolident l'importance qu'accorde le CNRC à l'EDI, y compris l'accès aux ressources suivantes :
 - le bulletin mensuel du CCDI, *Diversity Ink*, qui présente de l'information sur les événements et les recherches du CCDI ainsi que d'autres nouvelles pertinentes du secteur de la diversité et de l'inclusion au Canada;
 - le dépôt de connaissances du CCDI, qui contient une bibliothèque électronique de plus de 1 000 documents, notamment des recherches, des rapports, des trousseaux d'outils et des nouvelles sur la diversité et l'inclusion, tant au Canada que dans d'autres pays;
 - des webinaires éducatifs et gratuits offerts chaque mois et portant sur le contexte social actuel.
- Tous les employés du CNRC doivent suivre 2 cours d'initiation dans le cadre de leur processus d'intégration : « L'essentiel de la diversité et l'inclusion » et « Les préjugés involontaires ». Les gestionnaires sont également tenus de suivre le cours « Embaucher sans préjugés ». Les 3 cours sont offerts par l'entremise d'un partenariat avec le CCDI. Au cours de l'exercice 2020-2021, 957 employés ont suivi ces formations obligatoires.
- Nous avons souligné un certain nombre d'événements commémoratifs qui font la promotion de la diversité et de l'inclusion au cours de la période du rapport, notamment : la Journée canadienne du multiculturalisme, la Journée nationale des peuples autochtones, le Mois national de l'histoire autochtone, la Fête des Acadiens, la Journée de la dualité linguistique, le Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, le Mois de l'histoire des femmes, la Journée internationale de l'homme, la Journée du souvenir trans, la Journée des droits de la personne, la Journée internationale des personnes handicapées, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale de la Francophonie, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale et la Journée internationale des femmes. Plus précisément :
 - Nous avons célébré le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées en octobre 2020 au moyen d'une campagne dans les médias sociaux soulignant les contributions positives que les personnes handicapées apportent à nos lieux de travail et au Canada. En collaboration avec Patrimoine canadien, nous avons également participé à un groupe de discussion virtuel à l'intention des fonctionnaires qui s'est tenu le 29 octobre 2020 et portait sur l'importance de l'inclusion dans le monde du travail des personnes en situation de handicap, dans toute leur diversité. Le CNRC a

poursuivi sur cette lancée en s'associant à d'autres ministères et organismes fédéraux ainsi qu'à des organisations communautaires pour organiser des événements dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées et de la Semaine nationale de l'accessibilité.

- En février 2021, le CNRC a célébré le Mois de l'histoire des Noirs d'une manière significative et engagée, en tenant une campagne complète de communication et une campagne dans les médias sociaux qui mettait en vedette les employés du CNRC, et en organisant des groupes de discussion qui portaient sur 4 domaines principaux : la représentation des personnes noires en STIM et dans les postes de direction, l'alliance et la collaboration, l'intersectionnalité et la santé mentale des personnes noires. Nos 3 groupes de discussion étaient animés par des membres de la haute direction, des chercheurs et des représentants d'organisations qui s'efforcent de mettre en œuvre des changements positifs pour les groupes dignes d'équité. Des employés du CNRC ainsi que des collègues de plus de 25 organismes fédéraux et 12 universités du Canada ont pris part aux groupes de discussion. Ces événements nous ont permis de nouer des relations de collaboration permanentes au sein du gouvernement et d'étendre nos partenariats et nos activités de sensibilisation auprès d'organismes communautaires.
- Afin de favoriser l'apprentissage dans l'ensemble de l'organisation, nous avons lancé en février 2021 un portail de ressources sur la lutte contre le racisme dans l'intranet du CNRC, lequel fournit aux membres du personnel des suggestions de lecture, des recherches et des données pertinentes, ainsi que des ressources multimédias comme des vidéos et des baladodiffusions. Au cours du premier mois, nous avons enregistré un total de 482 pages vues, et la section de la liste de lecture sur la lutte contre le racisme a enregistré le taux de clics le plus élevé pour la version anglaise du site (27 %), tandis que la section des outils et ressources de la page de la lutte contre le racisme a enregistré le taux de clics le plus élevé pour la version française du site (34 %).
- La page intranet des outils et des ressources en EDI du CNRC a été mise à jour afin d'y inclure de nouveaux renseignements et des ressources en réseautage. Les employés peuvent désormais se renseigner sur des sujets propres aux groupes sous-représentés et consulter des outils et des ressources pour s'éduquer et demeurer au fait des meilleures pratiques. Par exemple, ils peuvent accéder à de l'information sur les différents types de handicaps et s'informer sur la réconciliation, les langues autochtones, les meilleures pratiques en matière de reconnaissance des terres, etc.
- Dans le cadre de son travail externe auprès de petites et moyennes entreprises, le Programme d'aide à la recherche industrielle du CNRC (PARI CNRC) fait la promotion d'une culture inclusive en favorisant l'EDI et en intégrant celle-ci à ses processus de même qu'à la trame du programme lui-même, notamment des façons suivantes :

- Une équipe responsable de l'inclusion au sein de la clientèle a été formée pour apporter un soutien direct aux entreprises détenues ou dirigées par des groupes sous-représentés. Le PARI CNRC a mis en œuvre une stratégie pour recueillir des données sur la diversité de sa clientèle.
- Un groupe d'intérêt spécial sur les Autochtones a été lancé au cours de l'exercice 2020-2021. Comprenant un représentant de chaque région du PARI CNRC, ce groupe appuie les membres du personnel concernés dans leur travail auprès des entrepreneurs autochtones.
- Les modalités du PARI CNRC ont été mises à jour pour y inclure une nouvelle catégorie d'aide financière destinée à des bénéficiaires autochtones.
- En 2020-2021, les gestionnaires du PARI CNRC ont eu l'occasion de participer à un programme de formation conçu pour améliorer la conscience de soi et renforcer les compétences des personnes qui travaillent directement et indirectement avec les Autochtones. L'objectif du programme de formation sur la sécurité culturelle autochtone San'yas était de favoriser la compréhension et de promouvoir des partenariats positifs entre les prestataires de services et les populations autochtones. Au total, 27 gestionnaires du PARI CNRC ont suivi la formation.
- De plus, les activités suivantes en matière d'EDI ont été menées dans le cadre d'efforts de rayonnement externe auprès de divers clients, collaborateurs, partenaires et intervenants :
 - Tirant parti des capacités multilingues du personnel à l'échelle du CNRC, le Bureau international de l'innovation a invité tous les employés ayant des connaissances en langues étrangères à s'impliquer davantage dans les activités internationales de l'organisation et à contribuer à la production de matériel de sensibilisation destiné à être utilisé au Canada et à l'étranger.
 - Par l'intermédiaire du réseau européen des agences d'innovation (TAFTIE), le PARI CNRC a travaillé avec des partenaires internationaux pour effectuer des évaluations comparatives des programmes d'innovation, diffuser de l'information et tirer des leçons des meilleures pratiques de mise en œuvre des politiques de diversité et d'inclusion parmi les membres intéressés de TAFTIE. À ce jour, 2 ateliers ont été organisés et un plan d'action a été élaboré dans le but d'intégrer les questions de diversité dans les programmes d'innovation conjointe.
 - Le PARI CNRC a collaboré avec Innovate UK pour explorer de quelle façon les changements opérationnels pourraient entraîner des répercussions cumulatives sur la compétitivité, la culture et les communautés d'un pays. Les 2 organisations ont organisé conjointement un forum sur l'innovation, à l'occasion duquel des participants du Canada et du Royaume-Uni se sont réunis pour chercher des moyens de travailler ensemble afin

de changer la façon dont les avantages de l'EDI se concrétisent par l'intermédiaire de la collaboration et de l'innovation.

- Le CNRC a travaillé en étroite collaboration avec des experts en langues autochtones et non autochtones ainsi qu'avec des développeurs de technologies afin de contribuer à stabiliser et à revitaliser les langues autochtones au Canada, et de permettre leur réappropriation. La technologie mise au point aide les éducateurs et les étudiants à enseigner et à apprendre les langues autochtones en favorisant l'accessibilité des enregistrements audio et en soutenant les traducteurs, les transcripteurs et les autres professionnels de langues autochtones.
- Durant la pandémie de COVID-19, le CNRC s'est concentré sur le maintien d'un environnement de travail sûr, sain et respectueux en appuyant ses employés et ses gestionnaires par l'intermédiaire d'outils et de ressources visant à faciliter une transition souple vers le travail à distance, et en sensibilisant davantage les employés au mieux-être et à la santé mentale.
 - En 2020-2021, notre conseillère en mieux-être a offert un total de 125 séances de formation à 5 997 participants.
 - Une formation sur l'intervention en cas de crise en santé mentale a été offerte aux membres de la direction et aux généralistes en ressources humaines.
 - Des séances d'information portant sur le programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) ont été offertes aux employés.
 - Les superviseurs de l'ensemble du CNRC ont participé à des webinaires, à des séances de discussion ouverte et à des séances de formation portant sur des sujets comme la santé mentale au travail et la santé et la sécurité, et fournissant des conseils et des outils pour soutenir les employés.
 - Au cours de l'exercice 2020-2021, 4 séances virtuelles portant sur les thèmes suivants ont été offertes à environ 1 400 employés du CNRC : introduction à la résolution de conflits, renforcement de la civilité, tenue de discussions difficiles et improvisation sur le thème de la résolution de conflits.
 - L'équipe de résolution informelle des conflits du CNRC a organisé au total 6 discussions de groupe dirigées, auxquelles ont participé un total de 102 employés.
 - Après l'entrée en vigueur de la nouvelle Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail du CNRC le 1^{er} janvier 2021, la formation sur la prévention du harcèlement et de la violence de l'École de la fonction publique du Canada est devenue obligatoire à l'échelle de l'organisation et, en date du 31 mars 2021, un total de 3 298 employés du CNRC l'avaient suivie.

Éléments fondamentaux

- Le CNRC s'investit pleinement dans la mise en place d'un milieu de travail et d'un effectif diversifié, inclusif et exempt de racisme. Dans la foulée de la déclaration en faveur de l'élimination du racisme du Conseil des ressources humaines publiée en décembre 2020 et en reconnaissance du fait que les dirigeants d'organisations ont l'influence et le pouvoir décisionnel nécessaires pour faire avancer la lutte contre le racisme, les préjugés et la discrimination systémiques, nous avons rédigé à l'intention de la haute direction un engagement à agir en faveur d'un CNRC diversifié, inclusif et sans racisme (signé par le Comité de la haute direction du CNRC en avril 2021). Cet engagement vise à confirmer la volonté personnelle et collective des membres de la direction d'apprendre, de réfléchir et de prendre des mesures pour susciter un changement positif et durable.
- Dans le cadre de notre engagement continu envers l'excellence, tous les gestionnaires du CNRC ont un objectif de rendement commun visant à accroître la représentation, à créer un environnement de travail inclusif, à promouvoir le mieux-être au travail et à favoriser la santé psychologique au sein de l'effectif. Afin de tenir les dirigeants responsables de la prise de mesures fondées sur des données probantes et de l'obtention de résultats contribuant à faire progresser l'EDI, un examen du rendement est mené 2 fois par an pour mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés pour l'année.
- Durant l'exercice 2020-2021, la championne de l'EDI du CNRC, en collaboration avec un comité directeur formé de vice-présidents, a continué de diriger et de superviser la mise en œuvre de la stratégie d'EDI du CNRC et l'intégration continue de l'EDI dans les pratiques de l'organisation. Le comité s'est réuni en octobre 2020 afin de discuter des activités en cours au sein de l'organisation et d'élaborer des stratégies sur la façon de respecter nos engagements.
- La composition du Comité sur l'EDI a été renouvelée au cours de l'exercice 2020-2021, afin de refléter la diversité de notre personnel. Les membres du Comité ont continué de donner leur point de vue sur la stratégie courante en matière d'EDI visant à améliorer la représentativité de l'effectif et à favoriser une culture inclusive.
- Pour contribuer à l'établissement de capacités et de compétences en matière de participation autochtone au CNRC, un réseau de mobilisation autochtone a été créé dans le but de rapprocher de façon continue des employés de diverses disciplines et de divers domaines de recherche. Les activités entreprises au cours de l'exercice 2020-2021 comprennent la création d'un comité consultatif externe et l'offre d'une formation sur la mobilisation et la culture aux membres de la direction de certaines divisions.

À la fin de la période visée par le rapport, le CNRC s'apprêtait à renouveler sa stratégie en matière d'EDI de manière à tenir compte des éléments suivants :

- les enseignements tirés de la stratégie pour la période de 2018 à 2021

- le contexte social actuel, y compris les appels à l'action
- les conclusions de l'examen des systèmes d'emploi et de l'évaluation de l'accessibilité

La nouvelle stratégie en matière d'EDI comprend des initiatives qui visent à nous aider à réaliser les objectifs suivants :

- embaucher des talents diversifiés et appuyer leur perfectionnement et leur avancement professionnel
- favoriser une culture axée sur l'inclusivité, l'accessibilité et la lutte contre le racisme
- s'attaquer aux obstacles qui relèvent des politiques et des systèmes
- permettre des progrès durables et mesurables grâce à la gouvernance et à la responsabilisation

La stratégie en matière d'EDI pour la période de 2021 à 2024 tient aussi compte des défis posés par la pandémie de COVID-19 et des nouvelles possibilités découlant du projet L'avenir du travail au CNRC, qui a été lancé à l'automne 2020 dans le but d'examiner ce à quoi pourrait ressembler l'environnement de travail au CNRC après la pandémie.

[Haut de la page](#)

4 Consultations avec les employés

Les employés du CNRC ont pris part à des consultations individuelles et de groupe et ont répondu à des sondages afin de permettre à l'organisation de mieux comprendre leur expérience vécue et leurs perceptions dans des domaines clés. Plus précisément :

- Au cours de l'exercice 2020-2021, les membres du Comité sur l'EDI ont été consultés et ont donné leur avis sur un certain nombre d'activités en cours ayant pour but de favoriser une main-d'œuvre plus représentative et un environnement de travail plus inclusif, notamment :
 - la campagne de déclaration volontaire de 2020 qui a eu lieu à l'automne
 - les activités soulignant le Mois national de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées
 - l'examen et l'analyse des systèmes d'emploi du CNRC pour mettre en œuvre la *Loi canadienne sur l'accessibilité*
 - l'établissement des priorités en matière d'EDI pour le CNRC
- Le Comité sur les femmes en STIM a continué de faire avancer les travaux visant à répondre aux recommandations formulées dans la stratégie de recrutement et de maintien en poste des femmes en STIM du CNRC. Les membres de ce groupe de travail ont mobilisé activement leurs collègues du CNRC et abordé des sujets comme la sensibilisation,

l'encadrement et le réseautage, tout au long de la période visée par le rapport. Le comité a également fourni des commentaires sur ce qui suit :

- l'examen et l'analyse des systèmes d'emploi du CNRC en vue de la mise en œuvre la Loi canadienne sur l'accessibilité
- le programme de mentorat élargi qui a été lancé en avril 2021
- En novembre 2020, la haute direction du CNRC a mené un sondage interne pour recueillir des commentaires sur les répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la santé mentale et le mieux-être des employés, l'environnement et les outils de travail actuels, la charge de travail, l'avenir du travail, les communications, etc. Les résultats de ce sondage ont servi à élaborer les pratiques actuelles et continueront d'être pris en compte dans le dialogue sur l'avenir du travail après la pandémie.
 - Plus de 2 000 employés ont répondu au sondage, ce qui représente un taux de réponse de 47 %. Au total, 16 % des répondants ont déclaré être une personne racisée, 1 % une personne autochtone et 4 % une personne handicapée.
- À la suite de l'audit horizontal sur l'équité en matière d'emploi de 2020 mené par la Commission canadienne des droits de la personne et portant sur l'emploi de personnes issues de groupes racisés dans des postes de direction et de gestion au sein de la fonction publique, le CNRC a été choisi pour participer à la deuxième phase de cet exercice, laquelle comportait la tenue d'une consultation des employés. La Commission a mené 21 entrevues auprès d'employés issus de groupes racisés travaillant à tous les échelons au CNRC, afin de contribuer à :
 - appuyer la mise en œuvre de notre programme d'EE
 - comprendre les obstacles à l'emploi pour les employés issus de groupes racisés
 - améliorer la représentation des personnes racisées dans les postes de direction et de gestion
 - concevoir un cadre de responsabilisation
- À compter de l'automne 2020 et jusqu'à l'hiver 2021, le CNRC a fait appel à une tierce partie pour la réalisation d'un examen des systèmes d'emploi visant à 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. En parallèle, une analyse de notre état de préparation à la mise en œuvre de la Loi canadienne sur l'accessibilité a été réalisée.
 - Au total, 83 employés ont donné leur avis ou donné un témoignage dans le cadre 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 précises visant à combler les lacunes et à éliminer les obstacles pour les groupes dignes d'équité sont incluses dans la nouvelle stratégie triennale en matière d'EDI (2021-2024).

Nous avons également recueilli de l'information dans le cadre du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2020, qui s'est déroulé du 30 novembre 2020 au 29 janvier 2021. La participation du personnel du CNRC au SAFF de 2020 s'est établie à 59,7 %, soit 1 % de plus qu'en 2019. Le CNRC a obtenu de meilleurs résultats généraux que la moyenne de la fonction publique relativement à plusieurs questions sur la mobilisation des employés, l'établissement d'un milieu de travail respectueux et inclusif, le harcèlement et la discrimination. Comparativement à 2019, nous constatons également une amélioration des résultats de 2020 du CNRC touchant les répondants appartenant à des groupes visés par l'EE. Plus précisément :

- 90 % des répondants du CNRC sont fiers du travail qu'ils accomplissent, soit une augmentation de 2 % par rapport à l'exercice précédent et un résultat supérieur à la moyenne de 86 % de l'ensemble de la fonction publique.
 - Les employés autochtones ont répondu qu'ils sont fiers du travail qu'ils accomplissent dans une proportion de 91 %, soit une augmentation de 8 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que les personnes handicapées ont répondu la même chose dans une proportion de 90 %, soit une augmentation de 2 % par rapport à l'exercice précédent, et les membres de minorités visibles dans une proportion de 91 %, soit une augmentation de 2 % par rapport à 2019.
- 90 % des répondants du CNRC ont indiqué que l'organisation les traite avec respect, ce qui représente une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent et un résultat supérieur à la moyenne de 85 % de l'ensemble de la fonction publique.
 - Les employés autochtones ont indiqué dans une proportion de 92 % que l'organisation les traite avec respect, ce qui représente une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que les personnes handicapées ont indiqué la même chose dans une proportion de 85 %, ce qui représente une augmentation de 5 %, et les minorités visibles dans une proportion de 88 %, ce qui représente une augmentation de 4 %.
- 84 % des répondants du CNRC jugent que leur ministère ou organisme respecte les différences individuelles, une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent, alors que la moyenne de l'ensemble de la fonction publique est de 77 %.
 - Des progrès ont été réalisés en 2020 par rapport à 2019 : les employés autochtones ont répondu dans une proportion de 92 % qu'ils jugent que leur ministère ou organisme respecte les différences individuelles (une augmentation de 3 %), les personnes

handicapées ont répondu la même chose dans une proportion de 81 % (une augmentation de 10 %) et les minorités visibles dans une proportion de 83 % (une augmentation de 5 %).

- 89 % des répondants du CNRC conviennent que les membres de leur unité agissent de manière respectueuse, ce qui représente une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent, comparativement à 85 % pour l'ensemble de la fonction publique.
 - Une comparaison des résultats de 2020 avec ceux de 2019 montre que les employés autochtones ont répondu dans une proportion de 86 % que les membres de leur unité agissent de manière respectueuse (une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent), tandis que les personnes handicapées ont répondu la même chose dans une proportion de 84 % (un résultat stable par rapport à l'exercice précédent) et les membres de minorités visibles dans une proportion de 87 % (une augmentation de 3 % par rapport à l'exercice précédent).
- 6 % des répondants du CNRC affirment avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois, une proportion inférieure de 2 % à celle de l'an passé, et inférieure à celle de l'ensemble de la fonction publique qui s'établit à 11 %.
- 4 % des répondants du CNRC affirment avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois, une proportion inférieure de 1 % à celle de 2019, et inférieure à celle de l'ensemble de la fonction publique qui s'établit à 7 %.
- 84 % des répondants du CNRC recommanderaient leur ministère ou organisme comme un endroit où il fait bon travailler, une augmentation de 7 % par rapport à l'exercice précédent et un résultat supérieur à celui de l'ensemble de la fonction publique qui s'établit à 75 %.
 - Les employés autochtones ont répondu dans une proportion de 91 % qu'ils recommanderaient leur ministère ou organisme comme un endroit où il fait bon travailler (une augmentation de 16 % par rapport à l'exercice précédent), tandis que les personnes handicapées ont répondu la même chose dans une proportion de 80 % (une augmentation de 11 % par rapport à 2019) et les membres de minorités visibles dans une proportion de 83 % (une augmentation de 6 % par rapport à 2019).
- Les possibilités de promotion, le soutien au perfectionnement professionnel et les initiatives visant à promouvoir la lutte contre le racisme sur le lieu de travail sont d'autres questions qui nécessitent une attention soutenue.

À la fin de la période visée par le rapport, le CNRC a continué à examiner et à intégrer les données et les thèmes du dernier SAFF dans ses programmes et dans la mise en œuvre de son plan stratégique de ressources humaines, de même que dans ses stratégies d'EDI et de mieux-être.

Date de modification :

2022-04-04