



# Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2022-2023

## ▼ Table des matières

### 1. Introduction

### 2. Analyse de l'effectif

- 2.1 Représentation des groupes désignés dans l'effectif du CNRC — progrès réalisés de 2021-2022 à 2022-2023
- 2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice de 2022-2023
- 2.3 Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.4 Autochtones : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.5 Personnes en situation de handicap : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.6 Personnes racisées : embauches, promotions et cessations d'emploi par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.7 Embauches de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.8 Promotions de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.9 Cessations d'emploi de membres des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE
- 2.10 Représentation des groupes désignés selon la région

- 2.11 Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale
- 3. Progrès liés à la mise en œuvre des plans d'action sur l'équité en matière d'emploi
  - 3.1 Embaucher des personnes de talent issues de la diversité
  - 3.2 Appuyer le développement professionnel et l'avancement de personnes de talent issues de la diversité
  - 3.3 Favoriser la mise en place d'une culture inclusive, accessible et antiraciste
  - 3.4 Aplanir les obstacles à la diversité inhérents aux politiques et aux systèmes
  - 3.5 Favoriser des progrès soutenus et mesurables
- 4. Consultations avec les employés

# 1. Introduction

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

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

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

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

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

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

## 2. Analyse de l'effectif

Au 31 mars 2023, le CNRC comptait 4 380 employés répartis dans 12 catégories professionnelles de l'EE, soit une augmentation de 133 employés comparativement aux 4 247 employés déclarés dans le rapport précédent.

Les estimations de la disponibilité sur le marché du travail (DMT) pour l'exercice de 2022-2023 sont établies sur la base de l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 (Recensement) et de l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Tous les pourcentages indiqués dans le rapport sont arrondis à la première décimale.

## 2.1 Représentation des groupes désignés dans l'effectif du CNRC – progrès réalisés de 2021-2022 à 2022-2023

Groupe désigné	2021-2022				2022-2023			
	DMT <sup>1</sup>	Repr. au CNRC	Résultat <sup>2</sup>	Écart	DMT <sup>1</sup>	Repr. au CNRC	Résultat <sup>2</sup>	Écart
<b>Femmes</b>	37,6%	38,5%	102,6%	41	38,2%	39,5%	103,6%	6
<b>Autochtones</b>	2,1%	1,3%	60,5%	-36	2,2%	1,3%	62,5%	-
<b>Personnes en situation de handicap</b>	8,5%	3,8%	44,6%	-201	8,5%	4,9%	57,4%	-
<b>Personnes racisées</b>	23,3%	21,9%	93,9%	-61	23,3%	23,4%	100,4%	4

<sup>1</sup> Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

<sup>2</sup> Les résultats calculés indiquent la représentation au sein du CNRC par rapport à la disponibilité sur le marché du travail (repr. au CNRC/DMT).

Au 31 mars 2023, le CNRC enregistrait des écarts de représentation dans 2 des 4 groupes désignés de l'EE.

La représentation des femmes et des personnes racisées dans l'ensemble de l'effectif du CNRC dépasse la DMT. La représentation des femmes par rapport à la DMT a augmenté de 102,6% enregistré en 2021-2022 à 103,6% durant l'exercice 2022-2023. La représentation des personnes racisées par rapport à la DMT a également augmenté, passant de 93,9 % en 2021-2022 à 100,4 % en 2022-2023. Des progrès constants sont constatés dans les deux autres groupes désignés. La représentation des Autochtones par rapport à la DMT s'élevait à la fin de l'exercice de 2022-2023 à 62,5 %, ce qui constitue une hausse par rapport au taux

de 60,5 % enregistré durant l'exercice précédent. La représentation des personnes en situation de handicap a augmenté, passant de 44,6 % en 2021-2022 à 57,4 % en 2022-2023.

Exprimée en nombre d'employés, la représentation des femmes au CNRC surpasse de 61 personnes l'estimation de la DMT. La représentation des Autochtones se situe en deçà de l'estimation de la DMT, avec un écart de 35 personnes. La représentation des personnes en situation de handicap est aussi inférieure à l'estimation de la DMT, avec un écart de 159 personnes. La représentation des personnes racisées au CNRC surpasse de 4 personnes l'estimation de la DMT.

## 2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice de 2022-2023

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres supérieurs</b>	53	25	47,2	±	±	10	18,9	±	±
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	249	106	42,6	±	±	10	4,0	30	12,0
<b>Professionnels</b>	2 260	759	33,6	27	1,2	93	4,1	629	27,8
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	1 044	331	31,7	14	1,3	37	3,5	228	21,8
<b>Superviseurs</b>	19	14	73,7	±	±	±	±	±	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	24	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	486	405	83,3	9	1,9	41	8,4	103	21,2
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	89	2	2,2	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel de bureau</b>	129	86	66,7	±	±	15	11,6	22	17,1
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	5	3	60,0	±	±	±	±	±	±
<b>Ouvriers manuels spécialisés</b>	3	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Autres ouvriers manuels</b>	19	1	5,3	±	±	±	±	±	±
<b>Effectif total <sup>1</sup></b>	<b>4 380</b>	<b>1 732</b>	<b>39,5</b>	<b>59</b>	<b>1,3</b>	<b>214</b>	<b>4,9</b>	<b>1 026</b>	<b>23,4</b>
<b>Disponibilité sur le marché du travail <sup>2</sup></b>		<b>1 671</b>	<b>38,2</b>	<b>94</b>	<b>2,2</b>	<b>373</b>	<b>8,5</b>	<b>1 022</b>	<b>23,3</b>

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Écart</b>		<b>61</b>		<b>-35</b>		<b>-159</b>		<b>4</b>	

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

2 Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Comme l'indique le tableau 2.2, la catégorie des professionnels constitue la plus grande catégorie professionnelle de l'EE au CNRC, comptant pour 51,6 % de l'effectif. Viennent ensuite les catégories du personnel semi-professionnel et technique avec 23,8 %, du personnel administratif et de bureau principal avec 11,1 %, des cadres intermédiaires et autres cadres avec 5,7 %, du personnel de bureau avec 2,9 % puis des artisans et ouvriers qualifiés avec 2 %. Le reste de l'effectif du CNRC est réparti dans diverses autres catégories professionnelles plus petites.

Les données des tableaux 2.3 à 2.6 ci-après, et les textes explicatifs qui les accompagnent, reflètent l'analyse et les constatations du CNRC quant à la représentation respective dans l'effectif de chacun des groupes désignés de l'EE par catégorie professionnelle de l'EE, au 31 mars 2023, ainsi que dans le nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi durant l'exercice de 2022-2023.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres supérieurs</b>	53	25	47,2	15	27,6
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	249	106	42,6	98	39,4
<b>Professionnels</b>	2 260	759	33,6	752	33,3
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	1 044	331	31,7	322	30,9
<b>Superviseurs</b>	19	14	73,7	10	52,1
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	24	0	0,0	2	9,2
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	486	405	83,3	380	78,2
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	89	2	2,2	2	1,7
<b>Personnel de bureau</b>	129	86	66,7	85	65,6

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	5		3	60,0	3	62,8
<b>Ouvriers manuels spécialisés</b>	3		0	0,0	0	11,8
<b>Autres ouvriers manuels</b>	19		1	5,3	3	16,4
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 380</b>		<b>1 732</b>	<b>39,5</b>	<b>1 671</b>	<b>38,2</b>

Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché		
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%
Année	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2023
<b>Embauches</b>	412	497	186	228	45,1	45,9	171	220	41,8
<b>Promotions</b>	293	349	128	159	43,7	45,6	111	139	38,9
<b>Cessations</b>	418	486	175	183	41,9	37,7	173	200	41,3



---

1 Source : Recensement de 2016

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

---

- Au 31 mars 2023, les femmes représentaient 39,5 % de l'effectif du CNRC, soit un taux légèrement supérieur à l'estimation de la DMT de 38,2 % et qui dépasse par 61 personnes la norme de référence en matière de disponibilité.
- L'analyse des données par catégorie professionnelle de l'EE révèle que la représentation des femmes au CNRC respecte ou dépasse les estimations de la DMT dans 10 des 12 catégories professionnelles. Des écarts persistent dans la catégorie des contremaîtres : métiers et artisans (-2 personnes) et des autres ouvriers manuels (-2 personnes).
- La proportion de femmes embauchées au cours de l'exercice de 2022-2023 a atteint 45,9 %, ce qui constitue une hausse par rapport au taux de 45,1 % enregistré l'exercice précédent et demeure plus élevé que la DMT, estimée à 44,2 %.
- À 45,6 %, la proportion de femmes qui ont obtenu une promotion durant l'exercice de 2022-2023 a augmenté de 43,7% enregistré durant la période précédente, et excède l'estimation de la DMT, qui se situe à 39,9 %.
- Durant l'exercice de 2022-2023, 183 femmes ont quitté le CNRC, ce qui représente à 37,7 % de toutes les cessations d'emploi, constitue une diminution par rapport au pourcentage de 41,9 % enregistré durant la période précédente et est demeure inférieure à l'estimation de la DMT de 41,2%.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres supérieurs</b>	53	±	±	2	3,2
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	249	±	±	6	2,5
<b>Professionnels</b>	2 260	27	1,2	31	1,4
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	1 044	14	1,3	31	3,0
<b>Superviseurs</b>	19	±	±	1	3,1
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	24	±	±	1	4,0
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	486	9	1,9	15	3,1
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	89	±	±	2	2,2
<b>Personnel de bureau</b>	129	±	±	4	3,4

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5		±	±	0	3,1
Ouvriers manuels spécialisés	3		±	±	0	3,7
Autres ouvriers manuels	19		±	±	1	5,5
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 380</b>		<b>59</b>	<b>1,3</b>	<b>94</b>	<b>2,2</b>

Autochtones : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché		
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%
Année	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Embauches</b>	412	497	9	7	2,2	1,4	9	12	2,2
<b>Promotions</b>	293	349	±	±	±	±	6	8	1,9
<b>Cessations</b>	418	486	6	±	1,4	±	10	12	2,4

---

1 Source : Recensement de 2016

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

---

- Au 31 mars 2023, les Autochtones représentaient 1,3 % de l'effectif du CNRC, taux inférieur à l'estimation de la DMT de 2,2 %, pour un écart de -35 personnes.
- Les Autochtones sont sous-représentés dans 7 des 12 catégories professionnelles, l'écart le plus important se situant dans la catégorie du personnel semi-professionnel et technique (-17 personnes).
- La proportion d'Autochtones embauchés a diminué durant l'exercice de 2022-2023, passant de 2,2 % pour l'exercice précédent à 1,4 %, demeurant sous la DMT qui se situe à 2,5 %.
- La proportion d'Autochtones qui ont obtenu une promotion durant la période visée par le rapport a diminué de 1,1 % comparativement au taux enregistré durant l'exercice précédent, et demeure inférieur à la DMT, estimée à 2,2 %.
- La proportion d'Autochtones qui ont quitté le CNRC durant l'exercice de 2022-2023 est inférieure au taux de 1,4 % enregistré durant l'exercice précédent. Ce taux demeure inférieur à l'estimation de la DMT de 2,5 %.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Cadres supérieurs	53	10	18,9	3	5,0

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	249	10	4,0	12	5,0
<b>Professionnels</b>	2 260	93	4,1	201	8,9
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	1 044	37	3,5	79	7,6
<b>Superviseurs</b>	19	±	±	5	27,5
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	24	±	±	2	10,1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	486	41	8,4	49	10,0
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	89	±	±	7	7,8
<b>Personnel de bureau</b>	129	15	11,6	12	9,3
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	5	±	±	1	10,8

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Ouvriers manuels spécialisés	3		±	±	0	10,3
Autres ouvriers manuels	19		±	±	1	6,8
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 380</b>		<b>214</b>	<b>4,9</b>	<b>373</b>	<b>8,5</b>

Personnes en situation de handicap : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au CNRC				Disponibilité sur le marché		
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%
Année	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
<b>Embauches</b>	412	497	15	28	3,6	5,6	36	43	8,8
<b>Promotions</b>	293	349	±	20	±	5,7	25	30	8,5
<b>Cessations</b>	418	486	24	14	5,7	2,9	35	41	8,4



---

1 Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

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

---

- Au 31 mars 2023, les personnes en situation de handicap comptaient pour 4,9 % de l'effectif du CNRC, un taux inférieur à l'estimation de la DMT de 8,5 %, pour un écart de représentation de -159 personnes.
- Les personnes en situation de handicap sont sous-représentées dans 8 des 12 catégories professionnelles de l'EE, le plus grand écart se situant dans la catégorie des professionnels, avec -108 personnes, suivie des catégories du personnel semi-professionnel et technique, avec -42 personnes, et du personnel administratif et de bureau principal, avec -8 personnes.
- La proportion de personnes en situation de handicap embauchées en 2022-2023 a augmenté à 5,6 % par rapport à 3,6 % pour la période précédente, demeurant inférieure à l'estimation de la DMT de 8,7 %.
- La proportion de personnes en situation de handicap qui ont obtenu une promotion a augmenté à 5,7 % en 2022-2023, demeurant sous la DMT qui est estimée à 8,7 %.
- Les personnes en situation de handicap comptent pour 2,9 % de tous les départs en 2022-2023, ce qui représente une diminution par rapport au taux de 5,7 % enregistré durant la période précédente et se situe sous l'estimation de la DMT de 8,5 %.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres supérieurs</b>	53	±	±	6	11,5
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	249	30	12,0	43	17,3
<b>Professionnels</b>	2 260	629	27,8	632	28,0
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	1 044	228	21,8	230	22,0
<b>Superviseurs</b>	19	±	±	3	17,5
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	24	±	±	2	8,1
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	486	103	21,2	72	14,8
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	89	±	±	4	4,8
<b>Personnel de bureau</b>	129	22	17,1	23	18,0

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Représentation au CNRC		Disponibilité sur le marché du travail	
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Personnel intermédiaire de la vente et des services	5		±	±	1	25,9
Ouvriers manuels spécialisés	3		±	±	1	20,4
Autres ouvriers manuels	19		±	±	4	19,7
<b>Effectif total <sup>2</sup></b>	<b>4 380</b>		<b>1 026</b>	<b>23,4</b>	<b>1 022</b>	<b>23,3</b>

Personnes racisées : embauches, promotions et cessations d'emploi	Total CNRC		Représentation au VNRC				Disponibilité sur le marché		
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>		%		N <sup>bre</sup>		%
Année	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2023
<b>Embauches</b>	412	497	116	162	28,2	32,6	97	111	23,3
<b>Promotions</b>	293	349	68	74	23,2	21,2	69	77	23,3
<b>Cessations</b>	418	486	99	122	23,7	25,1	90	107	21,3

1 Source : Recensement de 2016

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

- Les personnes racisées représentent 23,4 % de l'effectif du CNRC, ce qui se situe en deçà de l'estimation de la DMT de 23,3 %, par 4 personnes.
- Les groupes racisés sont sous-représentés dans 10 des 12 catégories professionnelles de l'EE, avec les écarts les plus importants dans la catégorie des cadres intermédiaires et autres cadres, avec -13 personnes.
- La proportion des personnes racisées embauchées durant l'exercice de 2022-2023 a augmenté à 32,6 %, comparativement à 28,2 % pour l'exercice précédent, demeurant plus élevée que l'estimation de la DMT de 22,3 %.
- La proportion de personnes racisées qui ont obtenu une promotion a diminué durant l'exercice de 2022-2023, passant de 23,2 % pour l'exercice précédent à 21,2 %, tombant sous l'estimation de la DMT de 22,2 %.
- La proportion de personnes racisées qui ont quitté le CNRC a été plus élevée en 2022-2023, atteignant 25,1 % par rapport à 23,7 % durant l'exercice précédent, ce qui surpasse l'estimation de la DMT, qui se situe à 22,1 %.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Cadres supérieurs	6	2	33,3	±	±	±	±	±	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
		N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	20	7	35,0	±	±	±	±	±	±
<b>Professionnels</b>	201	90	44,8	±	±	12	6,0	77	38,3
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	117	30	25,6	±	±	±	±	39	33,3
<b>Superviseurs</b>	2	1	50,0	±	±	±	±	±	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	3	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	94	72	76,6	±	±	8	8,5	31	33,0
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	5	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel de bureau</b>	33	22	66,7	±	±	±	±	9	27,3
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	4	4	100,0	±	±	±	±	±	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Ouvriers manuels spécialisés	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres ouvriers manuels	10	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Total des embauches <sup>1</sup></b>	<b>497</b>	<b>228</b>	<b>45,9</b>	<b>7</b>	<b>1,4</b>	<b>28</b>	<b>5,6</b>	<b>162</b>	<b>32,6</b>

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

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Cadres supérieurs	9	4	44,4	±	±	±	±	±	±



Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Ouvriers manuels spécialisés	-		-	-	-	-	-	-	-	-
Autres ouvriers manuels	-		-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total des promotions <sup>1</sup></b>	<b>349</b>		<b>159</b>	<b>45,6</b>	<b>±</b>	<b>±</b>	<b>20</b>	<b>5,7</b>	<b>74</b>	<b>21,2</b>

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

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>		N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
Cadres supérieurs	3		1	33,3	±	±	±	±	±	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%
<b>Cadres intermédiaires et autres cadres</b>	24	7	29,2	±	±	±	±	±	±
<b>Professionnels</b>	178	60	33,7	±	±	±	±	52	29,2
<b>Personnel semi-professionnel et technique</b>	164	47	28,7	±	±	±	±	44	26,8
<b>Superviseurs</b>	3	1	33,3	±	±	±	±	±	±
<b>Contremaîtres : métiers et artisans</b>	5	0	0,0	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel administratif et de bureau principal</b>	60	47	78,3	±	±	±	±	14	23,3
<b>Artisans et ouvriers qualifiés</b>	8	1	12,5	±	±	±	±	±	±
<b>Personnel de bureau</b>	30	17	56,7	±	±	±	±	±	±

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	
<b>Personnel intermédiaire de la vente et des services</b>	2	2	100,0	±	±	±	±	±	±	
<b>Ouvriers manuels spécialisés</b>	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±	
<b>Autres ouvriers manuels</b>	8	0	0,0	±	±	±	±	±	±	
<b>Total des cessations d'emploi <sup>1</sup></b>	<b>486</b>	<b>183</b>	<b>37,7</b>	±	±	<b>14</b>	<b>2,9</b>	<b>122</b>	<b>25,1</b>	

---

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

---

## 2.10 Représentation des groupes désignés selon la région

Province	Total CNRC		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	
<b>Alberta</b>	136	47	34,6	±	±	±	±	41	30,1	
<b>Colombie-Britannique</b>	308	95	30,8	±	±	8	2,6	81	26,3	
<b>Manitoba</b>	64	17	26,6	8	12,5	±	±	16	25,0	
<b>Nouveau-Brunswick</b>	41	18	43,9	±	±	±	±	±	±	
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	104	20	19,2	±	±	±	±	9	8,7	
<b>Nouvelle-Écosse</b>	132	68	51,5	±	±	8	6,1	19	14,4	
<b>Ontario</b>	2 672	1 069	40,0	34	1,3	164	6,1	644	24,1	
<b>Île-du-Prince-Édouard</b>	24	12	50,0	±	±	±	±	6	25,0	
<b>Québec</b>	788	324	41,1	±	±	13	1,6	176	22,3	
<b>Saskatchewan</b>	111	62	55,9	±	±	7	6,3	30	27,0	
<b>Effectif total <sup>1</sup></b>	<b>4 380</b>	<b>1 732</b>	<b>39,5</b>	<b>59</b>	<b>1,3</b>	<b>214</b>	<b>4,9</b>	<b>1 026</b>	<b>23,4</b>	

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

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

Échelle salariale	Total CNRC		Femmes		Autochtones		Personnes en situation de handicap		Personnes racisées	
	N <sup>bre</sup>	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	N <sup>bre</sup>	%	
40 000 \$ à 49 999 \$	35	24	68,6	±	±	±	±	8	22,9	
50 000 \$ à 59,999 \$	216	133	61,6	±	±	16	7,4	54	25,0	
60 000 \$ à 69 999 \$	350	219	62,6	11	3,1	24	6,9	83	23,7	
70 000 \$ à 79,999 \$	410	241	58,8	±	±	30	7,3	85	20,7	
80 000 \$ à 89 999 \$	619	241	38,9	7	1,1	26	4,2	138	22,3	
90 000 \$ à 99 999 \$	600	230	38,3	7	1,2	23	3,8	138	23,0	
100 000 \$ à 109 999 \$	343	123	35,9	±	±	19	5,5	75	21,9	
110 000 \$ à 119 999 \$	303	117	38,6	±	±	13	4,3	87	28,7	
120 000 \$ à 129 999 \$	410	117	28,5	±	±	15	3,7	114	27,8	
130 000 \$ à 139 999 \$	429	104	24,2	±	±	16	3,7	97	22,6	
140 000 \$ à 149 999 \$	344	96	27,9	±	±	9	2,6	93	27,0	
150 000 \$ et plus	321	87	27,1	±	±	18	5,6	54	16,8	
<b>Effectif total <sup>1</sup></b>	<b>4 380</b>	<b>1 732</b>	<b>39,5</b>	<b>59</b>	<b>1,3</b>	<b>214</b>	<b>4,9</b>	<b>1 026</b>	<b>23,4</b>	

---

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

---

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

Au cours des 5 dernières années, le CNRC a réduit ses lacunes quant à la représentation des groupes désignés de l'équité en matière d'emploi (EE) dans son effectif relativement à la disponibilité sur le marché du travail (DMT). De la fin de l'exercice 2018-2019 à la fin de l'exercice 2022-2023, la représentativité de son effectif en fonction de la DMT est passée de 98,7 % à 103,6 % pour les femmes, de 36,4 % à 62,5 % pour les Autochtones, de 23,5 % à 57,4 % pour les personnes en situation de handicap et de 78,7 % à 100,4 % pour les personnes racisées.

Durant l'exercice 2022-2023, le CNRC a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie triennale en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) au sein de l'effectif et en milieu de travail (ci-après la « stratégie »). La stratégie de 2021-2024 a été élaborée à la suite d'un examen complet des systèmes d'emploi, lequel a exigé de mener des consultations avec de nombreux intervenants, notamment avec des membres de groupes dignes d'équité.

La stratégie comprend les 5 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 inclusive, accessible et antiraciste;
- supprimer les obstacles inhérents aux politiques et aux systèmes;
- favoriser des progrès soutenus et mesurables.

Les prochaines sections décrivent les progrès réalisés par le CNRC dans la mise en œuvre de sa stratégie et de ses plans d'action au cours de l'exercice 2022-2023.

## **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 dotation.

- Les efforts déployés par le CNRC ont visé l'atteinte des objectifs de représentation et d'embauche (jusqu'à 2024) approuvés par le Comité de haute direction (CHD) du CNRC durant l'exercice précédent. Un objectif additionnel a en outre été assigné à tous les membres de la catégorie de la gestion du CNRC (équivalents EX) relativement aux embauches externes, nommément que 50 % des personnes embauchées à l'externe soient des candidats qualifiés qui se sont déclarés membres de l'un ou plusieurs des groupes de l'EE suivants : Autochtones, personnes en situation de handicap ou personnes racisées. Le résultat agrégé en fin d'exercice était de 38 % et cet objectif a été maintenu pour l'exercice 2023-2024.
- L'objectif d'EE assigné au groupe de la gestion s'accompagne de diverses mesures pour faciliter l'atteinte de ce but, dont les suivantes : accorder la priorité à un ou plusieurs groupes désignés de l'EE dans les avis de poste à pourvoir; présélectionner et évaluer d'abord les candidats pleinement qualifiés membres d'un ou de plusieurs groupes de l'EE avant de considérer les autres candidats; s'assurer que les comités de sélection sont diversifiés; accroître la création et le recours à des bassins de candidats préqualifiés accordant la priorité aux membres des groupes désignés; prendre activement des mesures pour accroître la portée des avis de poste; veiller à l'application de processus d'embauche inclusifs pour les candidats.
- Des outils ont été fournis aux gestionnaires d'embauche pour les aider, y compris une liste de vérification en matière d'embauche inclusive, un résumé des options de dotation par concours et des modèles d'avis de poste libellés de façon à soutenir l'EE. Les gestionnaires d'embauche ont été encouragés à tenir compte de l'EDI à chacune des étapes de leurs processus d'embauche, ainsi que dans l'établissement des exigences d'emploi telles que les

qualifications, le lieu de travail ou les possibilités en matière de régime de travail non conventionnel.

- 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'EE lors de la définition de leurs besoins en dotation et de leurs stratégies d'embauche. Les outils de planification de l'effectif qui soutiennent les prévisions en matière d'embauche ont été mis à jour afin d'y intégrer des alertes automatiques pour les postes affichant des lacunes en matière de représentation. Le processus inclut également une question directe demandant, pour chaque mesure de dotation prévue, si un groupe désigné de l'EE sera privilégié ainsi qu'une question de suivi portant sur des stratégies d'embauche précises.
- Durant l'exercice 2022-2023, le CNRC a créé et doté un poste chargé de la mobilisation des talents et des activités de rayonnement connexes et dont la première responsabilité consistera à établir des relations avec des organisations qui travaillent avec ou au nom de groupes dignes d'équité.
- Le CNRC a poursuivi son partenariat avec Indigenous Link, un fournisseur de services d'emploi qui soutient spécifiquement les chercheurs d'emploi autochtones. Le CNRC a également formé un partenariat avec Equitek, qui fournit à un réseau de conseillers en emploi et de chercheurs d'emploi un accès à une diversité de possibilités d'emploi.
- Le CNRC a continué à donner la priorité aux étudiants qualifiés qui se déclarent membres de groupes désignés de l'EE. Sur les 499 étudiants embauchés en 2022-2023, 41,9 % se sont identifiées comme des femmes, 1,6 % comme des Autochtones, 3,6 % comme des personnes en situation de handicap et 42,5 % comme des personnes racisées.
- Le CNRC a participé à plusieurs salons de l'emploi axés sur les personnes issues de la diversité, dont le salon professionnel des étudiants noirs de l'Université Concordia, l'évènement de réseautage des étudiants et des diplômés autochtones de l'Université Queen's, le salon de l'emploi étudiant autochtone d'Ottawa et le symposium « Célébrer le succès des femmes dans les STIM » de l'Association francophone pour le savoir (Acfas).

- Au sein de la Division du génie, le CNRC a poursuivi son projet pilote de recrutement d'étudiants autochtones visant à mieux promouvoir les possibilités d'emploi auprès des étudiants autochtones en génie. Ce projet pilote aidera à l'élaboration d'un programme de recrutement d'étudiants autochtones pour l'ensemble du CNRC en 2023-2024.
- En 2022-2023, le CNRC a annoncé la création de la bourse postdoctorale de recherche Luise et Gerhard Herzberg, qui privilégie les candidates qui s'identifient comme des femmes et qui ont fait preuve d'excellence en recherche.

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

Durant l'exercice 2022-2023, le CNRC a lancé plusieurs initiatives visant à soutenir le perfectionnement et l'avancement professionnels des personnes de talent issues de la diversité.

- Les outils de planification de l'effectif utilisés pour cerner les personnes hautement prometteuses et planifier la relève ont été mis à jour afin d'inciter les gestionnaires à tenir compte de la représentation des groupes désignés de l'EE durant cet exercice, insistant sur le fait que ces processus peuvent être utilisés pour identifier les employés hautement prometteurs membres des groupes désignés ainsi que pour prioriser et faire le suivi de leur perfectionnement. Les outils offerts incluent également des liens vers des ressources de perfectionnement, dont une trousse d'outils à l'intention des superviseurs axée sur le soutien au perfectionnement de leurs employés.
- En 2021, le CNRC a lancé Mentorat au CNRC, un programme de mentorat offert à tous les employés. Le programme encourage les mentors et les mentorés à discuter de divers sujets, notamment l'acquisition de nouvelles compétences en leadership, le perfectionnement professionnel et l'avancement de carrière. Les mentors et les mentorés sont invités, le cas échéant, à s'identifier dans leur profil d'employé comme membre d'un groupe de l'EE. En 2022-2023, la participation au programme a cru de 12 % comparativement à l'exercice

précédent avec 541 utilisateurs inscrits, dont 294 mentorés, 90 mentors et 156 utilisateurs participant simultanément au programme à titre de mentor et de mentoré ou de mentorée. 70 % des utilisateurs inscrits se sont déclarés membres d'un ou de plusieurs groupes de l'EE, dont 49,5 % s'identifiant comme des femmes, 15,7 % comme des personnes racisées, et un petit pourcentage comme des personnes en situation de handicap ou comme des Autochtones.

- Durant la période visée par le rapport, le CNRC a soumis des candidatures au Programme de développement en leadership des cadres (PDLCS) de niveaux EX 01 à 03 de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). Cette année, 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, membre d'un groupe de l'EE, le cas échéant. Le CNRC a également soumis des candidatures au programme à l'intention des EX 04 et 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.
- En 2022-2023, le CNRC a élaboré des outils et des processus pour un programme pilote de parrainage dont le lancement est prévu au début de l'exercice 2023-2024. Ce programme visera à appuyer les employés prometteurs membres de groupes dignes d'équité à se préparer à occuper des postes de direction. Dans le cadre du programme de parrainage, des cadres supérieurs seront jumelés à un protégé ou à une protégée et défendront activement ses intérêts, lui ouvriront de nouvelles portes et participeront activement à son perfectionnement. Le programme pilote sera axé sur les employés autochtones et racisés aspirant à occuper des rôles de direction.
- 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.

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

Tout au long de la période visée par le rapport, plusieurs mesures ont été prises en vue d'établir de solides fondations pour la mise en œuvre de la stratégie, ainsi que pour aider les employés et les gestionnaires à favoriser en milieu de travail une culture axée sur l'inclusion, l'accessibilité et la lutte contre le racisme.

- Offrir des possibilités d'apprentissage et de dialogue :
  - Tous les nouveaux employés du CNRC suivent 2 cours d'introduction obligatoires dans le cadre du processus d'accueil et d'intégration : Principes fondamentaux de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et Préjugés involontaires. Les nouveaux superviseurs doivent également suivre le cours Gérer les préjugés dans l'embauche, exigence applicable à la délégation de pouvoirs en matière d'embauche au CNRC. Ces cours obligatoires sont offerts par l'entremise d'un partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.
  - 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'EFPC.
  - 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.
  - En février 2022, le CNRC a lancé une série de formations sur la lutte contre le racisme à l'intention des cadres supérieurs, organisée et présentée par Culture Check. Cette formation en 3 parties portait sur les principes qui sous-tendent la création d'une culture organisationnelle non raciste qui favorise la sécurité psychologique, concrétise nos valeurs et crée un sentiment d'appartenance. Cette série de formations s'est terminée durant le premier trimestre de 2022-2023.

- En février 2022, Inuit Tapirlit Kanatami a offert une séance sur la gouvernance inuite et les compétences transculturelles au Réseau de mobilisation autochtone du CNRC.
- En mai 2022, Rachel Zellers (Ph. D.), chercheuse invitée à l'École de la fonction publique du Canada, a été engagée à titre de conférencière pour une séance à l'intention de tous les cadres supérieurs du CNRC. La séance portait sur l'histoire de la lutte contre le racisme à l'égard des personnes noires au Canada, sur la façon dont ce racisme se manifeste aujourd'hui et sur ce que nous pouvons faire individuellement et collectivement pour faire avancer l'antiracisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale et au CNRC.
- En novembre 2022, plusieurs employés du CNRC ont assisté à un atelier dirigé par Julie Bull (Ph. D.) sur l'éthique de la recherche autochtone intitulé *Research Ethics in Indigenous Research: Exploring the Ethical Space* (« L'éthique de la recherche dans la recherche autochtone : Explorer l'espace éthique »). Une deuxième séance a été offerte en janvier 2023 aux membres du Comité d'éthique de la recherche.
- Pour souligner le Mois de l'histoire des Noirs en février 2023, la Communauté-ressource d'employés noirs (CREN) du CNRC a offert une présentation du conférencier Chúk Odenigbo. L'évènement, intitulé *Blackmagic* (« Magie noire »), portait sur l'histoire des Canadiens noirs, sur les paysages au Canada qui peuvent être perçus comme thérapeutiques ou hostiles, et sur ce qu'est réellement la solidarité.
- En février 2023, le CNRC et l'Acfas ont tenu le symposium virtuel « Célébrer le succès des femmes dans les STIM : 100 ans de recherche au féminin partout au Canada ». Plus de 1 800 participants se sont réunis pendant 2 jours. L'évènement coïncidait avec la Journée internationale des femmes et des filles de science.
- 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.

- 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 ressources sur l'EDI, la lutte contre le racisme, le bien-être et un milieu de travail respectueux sont également distribuées 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.
- Aider à la création de communautés et de réseaux et soutenir leurs efforts :
  - Le CNRC a activement encouragé et parrainé les activités des groupes de ressources pour les employés (GRE) et des réseaux offerts aux employés au CNRC et dans l'ensemble de la fonction publique. Les réseaux propres au CNRC comprennent le CREN et le FeSI.
  - Des informations sur les GRE ont été communiquées aux employés et aux superviseurs, notamment sur le CREN et le FeSI, ainsi que sur divers réseaux fédéraux, dont le Caucus des employés fédéraux noirs, le Réseau des employés fédéraux autochtones, le Réseau des fonctionnaires juifs et juives, le Réseau des employés fédéraux musulmans, le Réseau des employés fédéraux asiatiques, le Réseau de la Fierté à la fonction publique, le Réseau exécutif de la Fierté à la fonction publique et le Groupe d'appartenance des femmes racialisées.
  - L'Initiative de rayonnement du CNRC offre des subventions à des organisations à but non lucratif et à des organismes de bienfaisance pour soutenir diverses initiatives ou projets axés sur la science ou l'innovation, dont des colloques, des ateliers, des symposiums et d'autres activités de rayonnement et de mobilisation visant à encourager la participation des Canadiens en STIM, y compris les membres des groupes sous-représentés. En 2022-2023, pour nommer quelques événements, le CNRC a appuyé

l'expo-sciences jeunesse du Réseau canadien des scientifiques noirs, le programme d'expéditions étudiantes Students on Ice et les ateliers transculturels Nos eaux vitales.

- Tout au long de 2022-2023, le CNRC a souligné plusieurs événements commémoratifs et transmis de l'information à leur sujet, dont les suivants :
  - Mois du patrimoine asiatique, Mois de l'histoire des Noirs, Mois de la sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap, Semaine de sensibilisation à l'ACS+, Journée des droits de la personne, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, Journée internationale de la Francophonie, Journée internationale LGBTQ+ en STIM, Journée internationale des personnes en situation de handicap, Journée Rose Internationale, Journée internationale des femmes et des filles de science, Décennie internationale des langues autochtones, Journée internationale des Inuits, Journée internationale des hommes, Journée internationale des pronoms, Journée internationale de la visibilité transgenre, Journée internationale des femmes Mois de l'histoire des LGBTQ2+, Journée du multiculturalisme, Fête nationale des Acadiens, Semaine nationale de l'accessibilité, Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, Mois national de l'histoire autochtone, Journée nationale des langues autochtones, Journée nationale des peuples autochtones, Journée des langues officielles, Journée du chandail rose, Saison de la Fierté, Semaine de la Fierté à la fonction publique, Mois du patrimoine sikh, Journée du souvenir trans, Mois de sensibilisation à la maladie d'Alzheimer, Journée mondiale de la sensibilisation à l'autisme et Journée mondiale de la trisomie 21.

## **Aplanir les obstacles à la diversité 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.

- Le CNRC a publié son Plan sur l'accessibilité 2023-2025 en décembre 2022. Ce plan, élaboré en consultation avec divers intervenants, dont des personnes en situation de handicap, vise à soutenir la mise en œuvre de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*. Il présente les mesures concrètes à mettre en place et les axes prioritaires d'intervention pour la création par notre organisation d'une culture et d'un milieu de travail respectueux et inclusifs, ainsi que pour mieux servir les Canadiens et les Canadiennes qui utilisent nos services.
- Le CNRC a poursuivi ses efforts d'inclusion des genres dans ses systèmes de gestion des ressources humaines. En janvier 2022, le CNRC a complètement éliminé les formules d'appel de tous ses systèmes de gestion des ressources humaines.
- Un groupe de travail dirigé par le Comité sur les femmes en STIM du CNRC a entrepris une étude de l'accès aux ressources en fonction du genre et présenté ses résultats préliminaires au CHD en décembre 2022.
- Le CNRC a poursuivi sa participation à l'étude *Realizing Identity-Safe Environments* (RISE) menée par l'équipe de recherche *Engendering Success in STEM* (« Engendrer le succès dans les STIM ») de l'Université de la Colombie-Britannique. Le CNRC a reçu le rapport définitif des ateliers RISE en avril 2022. En janvier 2023, un café virtuel a eu lieu pour examiner les résultats avec les membres de la communauté des femmes en science et en innovation du CNRC.
- 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 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 dignes d'équité. Une ACS+ est effectuée pour toutes les présentations au Cabinet et au Conseil du Trésor, ainsi qu'intégrée à la conception et à l'évaluation des programmes, aux outils de planification et de rapports ministériels, à la planification de nouvelles initiatives et aux processus. Durant la période visée par le rapport, l'ACS+ et

l'évaluation de l'accessibilité ont été intégrées à l'examen des améliorations prévues au processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés du CNRC.

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

Durant la période visée par le rapport, le CNRC a 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 nommé et confirmé des co-champions pour la mobilisation autochtone, la lutte contre le racisme, l'inclusion des personnes 2ELGBTQ+, l'accessibilité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, les femmes, les langues officielles et le mieux-être et la santé mentale. Les champions jouent un rôle important dans la mobilisation des autres personnes pour favoriser le changement, dans l'intégration de nouvelles façons de penser à la culture de notre milieu de travail et dans le soutien aux initiatives communautaires et organisationnelles.
- Le CNRC a établi un cadre de suivi pour surveiller les progrès réalisés en matière d'embauche 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. Le premier rapport annuel sur les progrès a été publié le 1<sup>er</sup> novembre 2022.
- 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 d'embauche, 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 le rôle d'allié ou d'alliée.

- En décembre 2022, les progrès réalisés par le CNRC en matière d'EDI ont été présentés au Conseil du CNRC, lequel exerce une surveillance du rendement de l'organisation. Le Conseil du CNRC a en outre établi un groupe de travail sur l'EDI chargé de formuler des conseils et des orientations pour aider le CNRC à faire des progrès notables en matière d'EDI.
- En mars 2023, une présentation au Comité ministériel d'audit du CNRC a souligné les progrès réalisés jusqu'à maintenant en matière d'EDI au sein du personnel et en milieu de travail, ainsi que les principales mesures à venir.
- En 2022-2023, la Direction des ressources humaines (DRH) a complété un exercice de renouvellement visant à mieux harmoniser son modèle de prestation de services et sa structure organisationnelle avec les priorités stratégiques et opérationnelles du CNRC, ainsi qu'à faciliter la réalisation de progrès substantiels dans des secteurs tels que l'EDI. À la suite de cet exercice, plusieurs changements ont été apportés, dont la création d'une nouvelle équipe dédiée aux programmes en milieu de travail qui regroupe et multiplie les ressources consacrées à l'avancement de l'EDI, des langues officielles et du mieux-être en milieu de travail.
- Le CNRC a continué à faire appel à la rétroaction du Comité sur l'EDI. Ce comité, qui réunit des représentants des agents négociateurs et des employés, reflète la diversité du personnel du CNRC en termes d'identité, de rôle, de niveau d'emploi, de langue officielle et de région.
- La communauté de pratique sur l'EDI du CNRC a réuni plus de 40 employés de l'ensemble du CNRC qui mènent dans leur milieu de travail respectif des initiatives d'EDI. La communauté de pratique a servi de forum d'échange sur les initiatives en cours, les meilleures pratiques et les défis des intervenants dans leur secteur respectif.
- Pour soutenir les progrès, une campagne interne de déclaration volontaire a été menée durant le dernier trimestre de 2022-2023, laquelle a entraîné une hausse des taux de représentation des groupes désignés. Le taux de déclaration du CNRC s'élevait à 91,5 % à la fin de mars 2023.

## 4. Consultations avec les employés

Le CNRC a mené plusieurs consultations durant l'exercice 2022-2023. Le Comité sur l'EDI du CNRC a été consulté sur une gamme de sujets, notamment sur les améliorations à apporter au questionnaire et aux pratiques de déclaration volontaire du CNRC ainsi que sur les efforts requis pour accroître la représentation par l'intermédiaire des activités de dotation. Le CNRC a également consulté des employés qui s'identifient comme en situation de handicap pour l'élaboration du Plan sur l'accessibilité du CNRC.

Outre ces consultations, les employés du CNRC ont participé durant l'exercice 2022-2023 au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Les résultats du sondage soutiendront les initiatives d'EDI et les consultations futures.

En 2023-2024, le CNRC entreprendra un examen de ses systèmes d'emploi et élaborera sa prochaine stratégie d'EDI au sein de l'effectif et en milieu de travail. Ces exercices incluront des consultations exhaustives avec les employés, y compris avec les membres des groupes dignes d'équité, le Comité sur l'EDI du CNRC, les réseaux d'employés et les agents de négociation. Le CNRC entreprendra régulièrement des consultations pour soutenir le Plan sur l'accessibilité du CNRC.

---

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

---

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

**Date de modification :**  
2024-04-30

