Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi - 2019-2020

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 2019-2020 et 2018-2019
- 2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice 2019-2019
- 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
4 Consultations avec les employés

1 Introduction

Conformément aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le 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 trois 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 trois 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. Les données sur la représentativité des autres groupes désignés sont recueillies au moyen d'un formulaire de déclaration volontaire.

Conformément aux règles de protection de l'information qui provient du processus de déclaration volontaire, les statistiques qui visent cinq personnes ou moins ont été supprimées de ce rapport. Par contre, 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 2020, le CNRC comptait 4 148 employés répartis dans 12 catégories professionnelles visées par l'EE, soit une augmentation de 178 employés comparativement aux 3 970 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 2019-2020 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.

2.1 Représentation des groupes désignés : analyse comparative des exercices 2019-2020 et 2018-2019

Groupe désigné	2018-2019				2019-2020			
	DMT [1]	Repr. du CNRC	Résultat	Écart	DMT [1]	Repr. du CNRC	Résultat	Écart
Femmes	37,0 %	36,5 %	98,7 %	-21	37,6 %	37,9 %	100,7 %	11
Autochtones	2,2 %	0,8 %	36,4 %	-54	2,2 %	1,1 %	48,8 %	-46

Personnes handicapées	8,5 %	2,0 %	23,5 %	-258	8,5 %	3,0 %	35,4 %	-228
Minorités visibles	23,0 %	18,1 %	78,7 %	-195	23,0 %	19,8 %	86,2 %	-131

[1] Source : Recensement de 2016 et Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

Au 31 mars 2020, le CNRC avait des écarts de représentation pour 3 des 4 groupes désignés de l'EE.

Si l'on compare les résultats avec ceux de l'exercice précédent, 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 2019-2020, ils représentaient 48,8 % de la DMT, contre 35,4 % pour les personnes handicapées et 86,2 % pour les membres des minorités visibles.

Plus concrètement, la représentation des femmes au sein de l'effectif du CNRC dépassait la DMT de 11, alors qu'il manquait 46 Autochtones, 228 personnes handicapées et 131 membres des minorités visibles au CNRC pour combler l'écart avec la DMT.

2.2 Représentation des groupes désignés par catégorie professionnelle de l'EE : exercice 2019-2020

Catégorie professionnelle de l'EE	**Effectif total**	**Femmes**		**Autochtones**		**Personnes handicapées**		**Minorités visibles**	
	N^o^	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**
Cadres supérieurs	36	13	36,1	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	256	111	43,4	±	±	9	3,5	25	9,8
Professionnels	2 096	643	30,7	22	1,0	50	2,4	518	24,7

Personnel semi-professionnel et techniciens	994	316	31,8	9	0,9	28	2,8	174	17,5
Superviseurs — personnel de bureau	19	10	52,6	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	39	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel administratif et de bureau principal	445	371	83,4	8	1,8	22	4,9	73	16,4
Travailleurs qualifiés et artisans	97	1	1,0	±	±	±	±	6	6,2
Personnel de bureau	141	104	73,8	±	±	6	4,3	17	12,1
Pers. interm. — vente et services	5	3	60,0	±	±	±	±	±	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	5	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	15	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Main-d'œuvre totale	**4 148**	**1 572**	**37,9**	**44**	**1,1**	**125**	**3,0**	**823**	**19,8**
Disponibilité sur le marché du travail [1]		**1 561**	**37,6**	**90**	**2,2**	**353**	**8,5**	**954**	**23,0**
Écart		**11**		**-46**		**-228**		**-131**	

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

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

Comme il est indiqué au tableau 2.2, la catégorie des professionnels constitue la plus grande catégorie professionnelle de l'EE au CNRC, comptant pour 50,5 % de l'effectif. Viennent ensuite les catégories suivantes : personnel semi-professionnel et techniciens, comptant pour 24,0 %; personnel administratif et de bureau principal,

comptant pour 10,7 %; cadres intermédiaires et autres gestionnaires, comptant pour 6,1 %; personnel de bureau, comptant pour 3,4 %; travailleurs qualifiés et artisans, comptant pour 2,3 % de l'effectif. D'autres petites catégories professionnelles de l'EE, comme les travailleurs manuels semi-spécialisés, 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 2020, ainsi que pour le nombre connexe d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi pour 2019-2020.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation		Disponibilité [1]		Écart
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
Cadres supérieurs	36	13	36,1	10	27,6	3
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	256	111	43,4	96	37,6	15
Professionels	2 096	643	30,7	698	33,3	-55
Personnel semi-professionnel et techniciens	994	316	31,8	295	29,7	21
Superviseurs — personnel de bureau	19	10	52,6	10	52,2	0
Superviseurs — artisans et corps de métier	39	0	0,0	4	9,4	-4
Personnel administratif et de bureau principal	445	371	83,4	348	78,1	23
Travailleurs qualifiés et artisans	97	1	1,0	2	1,7	-1
Personnel de bureau	141	104	73,8	93	65,8	11
Pers. interm. — vente et services	5	3	60,0	3	62,8	0

Travailleurs manuels semi-spécialisés	5	0	0,0	1	11,8	-1
Autres travailleurs manuels	15	0	0,0	2	14,8	-2
Main-d'œuvre totale	**4 148**	**1 572**	**37,9**	**1 561**	**37,6**	**11**

Femmes : embauches, promotions et cessations d'emploi	**Total CNRC**		**Représentation**				**Disponibilité [1]**				**Écart**	
	Nº		**Nº**		**%**		**Nº**		**%**		**Nº**	
Année	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Embauches	456	519	207	266	45,4	51,3	178	233	39,1	44,9	29	33
Promotions	250	240	105	117	42,0	48,8	92	96	36,8	40,0	13	21
Cessations	417	364	180	161	43,2	44,2	176	150	42,2	41,1	4	11

1 Source : Recensement de 2016

- Durant l'exercice 2019-2020, les femmes représentaient 37,9 % de l'effectif du CNRC, soit un peu plus que les 37,6 % de la DMT, ce qui correspond à une différence de +11 de femmes.
- L'analyse des données des catégories professionnelles de l'EE révèle que le plus grand écart de représentation des femmes est dans la catégorie des professionnels (-55), alors que les femmes sont surreprésentées parmi le personnel administratif et de bureau principal (+23) et le personnel semi-professionnel et les techniciens (+21).
- À 51,3 %, la proportion des femmes embauchées a augmenté de 5,9 % en 2019-2020 par rapport à l'exercice précédent et se situe au-dessus de l'estimation de 44,9 % reposant sur la DMT.
- Chiffrée à 48,8 %, la proportion de femmes qui ont obtenu une promotion au CNRC durant l'exercice 2019-2020 a augmenté de 6,8 % comparativement à l'exercice précédent et dépassait une fois encore celle estimée à partir de la DMT

(40,0 %). Lorsqu'on compare ce chiffre à la DMT, on constate que le nombre de femmes promues dépasse la part prévue de 21.
- En 2019-2020, 161 femmes ont quitté le CNRC, ce qui représente 44,2 % de toutes les cessations d'emploi.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation		Disponibilité [1]		Écart
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
Cadres supérieurs	36	±	±	1	3,2	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	256	±	±	7	2,6	±
Professionels	2 096	22	1,0	28	1,4	-6
Personnel semi-professionnel et techniciens	994	9	0,9	29	3,0	-20
Superviseurs — personnel de bureau	19	±	±	1	3,2	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	39	±	±	1	3,8	±
Personnel administratif et de bureau principal	445	8	1,8	14	3,1	-6
Travailleurs qualifiés et artisans	97	±	±	2	2,3	±
Personnel de bureau	141	±	±	5	3,5	±
Pers. interm. — vente et services	5	±	±	0	3,1	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	5	±	±	0	3,7	±
Autres travailleurs manuels	15	±	±	1	5,7	±
Main-d'œuvre totale	**4 148**	**44**	**1,1**	**90**	**2,2**	**-46**

Autochtones :	Total CNRC	Représentation	Disponibilité [1]	Écart

embauches, promotions et cessations d'emploi	Nº		Nº		%		Nº		%		Nº	
Année	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Embauches	456	519	6	9	1,3	1,7	10	12	2,1	2,4	-4	-3
Promotions	250	240	±	±	±	±	5	5	2,0	2,2	±	±
Cessations	417	364	8	±	1,9	±	9	9	2,3	2,5	-1	±

1 Source : Recensement de 2016

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

- Au 31 mars 2020, le CNRC employait 44 Autochtones, soit un écart de -46 par rapport à la DMT estimée à 90.
- Les Autochtones sont les moins bien représentés au sein du groupe du personnel semi-professionnel et des techniciens, avec une différence de -20.
- À 1,7 %, la proportion d'Autochtones embauchés pendant la période de référence a augmenté de 0,4 % par rapport à l'exercice précédent, et était inférieure à la disponibilité, qui se situait à 2,4 %.
- La part de promotions obtenues par les Autochtones durant la période examinée a diminué par rapport à l'exercice précédent.
- Le pourcentage de cessations d'emploi chez les Autochtones a diminué de l'exercice précédent, ce qui demeure inférieur à la disponibilité qui se chiffre à 2,5 %.

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

Catégorie professionnelle de l'EE	Total CNRC	Représentation		Disponibilité [1]		Écart
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº

Cadres supérieurs	36	±	±	2	5,0	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	256	9	3,5	13	5,0	-4
Professionels	2 096	50	2,4	187	8,9	-137
Personnel semi-professionnel et techniciens	994	28	2,8	76	7,6	-48
Superviseurs — personnel de bureau	19	±	±	5	27,5	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	39	±	±	4	10,1	±
Personnel administratif et de bureau principal	445	22	4,9	45	10,0	-23
Travailleurs qualifiés et artisans	97	±	±	8	7,8	±
Personnel de bureau	141	6	4,3	13	9,3	-7
Pers. interm. — vente et services	5	±	±	1	10,8	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	5	±	±	1	10,3	±
Autres travailleurs manuels	15	±	±	1	6.8	±
Main-d'oeuvre totale	**4 148**	**125**	**3,0**	**353**	**8,5**	**-228**

Personnes handicapées : embauches, promotions et cessations d'emploi	**Total CNRC**		**Représentation**				**Disponibilité [1]**				**Écart**	
	Nº		**Nº**		**%**		**Nº**		**%**		**Nº**	
Année	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Embauches	456	519	10	19	2,2	3,7	25	45	5,5	8,7	-15	-26
Promotions	250	240	6	8	2,4	3,3	14	21	5,4	8,7	-8	-13

Cessations	417	364	10	18	2,4	4,9	22	31	5,4	8,6	-12	-13

1 Source : Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017

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

- Au 31 mars 2020, 3,0 % de la main-d'œuvre du CNRC était composée de personnes handicapées, comparativement à une DMT de 8,5 %, soit une différence de représentation de -228.
- Le plus grand écart est dans la catégorie des professionnels de l'EE (-137) et dans le groupe du personnel semi-professionnel et des techniciens (-48).
- En 2019-2020, bien qu'il y ait eu une augmentation de la proportion d'embauches de personnes handicapées, qui s'élevait à 3,7 %, comparativement à la période de référence précédente, l'embauche de ce groupe demeure inférieure à la DMT, qui se chiffre à 8,7 %.
- En 2019-2020, la part des promotions décrochées par des personnes handicapées était de 3,3 %, ce qui était inférieur aux estimations de la DMT, qui se chiffre à 8,7 %, si bien que la différence des promotions est de -13.
- Le pourcentage de cessations d'emploi chez les personnes handicapées a augmenté comparativement à la période de référence précédente, passant de 2,4 % à 4,9 %, ce qui est inférieur à la disponibilité proportionnelle de ce groupe, qui se chiffre à 8,6 %.

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

Haut de la page

Catégorie professionnellle de l'EE	Total CNRC	Représentation		Disponibilité [1]		Écart
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº
Cadres supérieurs	36	±	±	4	11,5	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	256	25	9,8	40	15,6	-15

Professionels	2 096	518	24,7	587	28,0	-69
Personnel semi-professionnel et techniciens	994	174	17,5	216	21,8	-42
Superviseurs — personnel de bureau	19	±	±	3	16,5	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	39	±	±	3	8,7	±
Personnel administratif et de bureau principal	445	73	16,4	66	14,8	7
Travailleurs qualifiés et artisans	97	6	6,2	5	4,9	1
Personnel de bureau	141	17	12,1	25	17,5	-8
Pers. interm. — vente et services	5	±	±	1	25,9	±
Semi-skilled manual workers	5	±	±	1	20,4	±
Autres travailleurs manuels	15	±	±	3	17,6	±
Main-d'oeuvre totale	**4 148**	**823**	**19,8**	**954**	**23,0**	**-131**

Minorités visibles : embauches, promotions et cessations d'emploi	**Total CNRC**		**Représentation**				**Disponibilité** [1]				**Écart**	
	Nº		**Nº**		**%**		**Nº**		**%**		**Nº**	
Année	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Embauches	456	519	95	136	20,8	26,2	91	114	19,9	21,9	4	22
Promotions	250	240	44	51	17,6	21,3	53	54	21,3	22,5	-9	-3
Cessations	417	364	55	63	13,2	17,3	78	78	18,7	21,3	-23	-15

1 Source: Recensement de 2016

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

- Au CNRC, les minorités visibles représentent 19,8 % de tout le personnel, ce qui est inférieur à la disponibilité de 23 %, avec une différence de représentation de -131.
- L'écart de représentation des minorités visibles est le plus important dans le groupe des professionnels (-69), suivi du groupe des semi-professionnels et techniciens (-42) et des cadres intermédiaires et autres gestionnaires (-15).
- Au cours de la période couverte par le rapport, le nombre de membres des minorités visibles embauchés a dépassé l'estimation reposant sur la DMT. Leur proportion s'élevait à 26,2 %, comparativement à une disponibilité de 21,9 % sur le marché du travail, ce qui, en chiffres, correspond à +22 personnes de plus embauchées.
- La proportion de membres des minorités visibles qui ont bénéficié d'une promotion durant l'exercice 2019-2020 s'est établie à 21,3 %, soit plus que les 17,6 % relevés à la période de déclaration précédente.
- Parmi les membres de minorités visibles, le pourcentage de cessations d'emploi s'élevait à 17,3 % en 2019-2020, ce qui est inférieur à la disponibilité proportionnelle de ce groupe, qui se chiffre à 21,3 %.

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

Catégorie professionnellle de l'EE	Total CNRC	Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Minorités visibles	
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Cadres supérieurs	2	1	50,0	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	27	12	44,4	±	±	±	±	7	25,9
Professionels	220	99	45,0	±	±	±	±	67	30,5
Personnel semi-professionnel et techniciens	108	38	35,2	±	±	±	±	24	22,2
Superviseurs — personnel de bureau	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±

Superviseurs — artisans et corps de métier	5	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel administratif et de bureau principal	114	91	79,8	±	±	9	7,9	33	28,9
Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	30	22	73,3	±	±	±	±	±	±
Pers. interm. — vente et services	4	3	75,0	±	±	±	±	±	±
Semi-skilled manual workers	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Total des embauches	**519**	**266**	**51,3**	**9**	**1,7**	**19**	**3,7**	**136**	**26,2**

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

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

Catégorie professionnellle de l'EE	**Total CNRC**	**Femmes**		**Autochtones**		**Personnes handicapées**		**Minorités visibles**	
	Nº	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
Cadres supérieurs	2	1	50,0	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	21	11	52,4	±	±	±	±	±	±
Professionels	126	49	38,9	±	±	±	±	34	27,0
Personnel semi-professionnel et techniciens	43	17	39,5	±	±	±	±	7	16,3
Superviseurs — personnel de bureau	3	2	66,7	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±

Personnel administratif et de bureau principal	38	32	84,2	±	±	±	±	7	18,4
Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	6	5	83,3	±	±	±	±	±	±
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	**240**	**117**	**48,8**	**±**	**±**	**8**	**3,3**	**51**	**21,3**

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

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

Catégorie professionnellle de l'EE	**Total CNRC**	**Femmes**		**Autochtones**		**Personnes handicapées**		**Minorités visibles**	
	N^o^	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**
Cadres supérieurs	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Cadres intermédiaires et autres gestionnaires	25	10	40,0	±	±	±	±	±	±
Professionels	143	49	34,3	±	±	9	6,3	25	17,5
Personnel semi-professionnel et techniciens	100	40	40,0	±	±	±	±	22	22,4
Superviseurs — personnel de bureau	4	4	100,0	±	±	±	±	±	±
Superviseurs — artisans et corps de métier	5	0	0,0	±	±	±	±	±	±

Personnel administratif et de bureau principal	59	46	78,0	±	±	6	10,2	8	13,6
Travailleurs qualifiés et artisans	6	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Personnel de bureau	14	10	71,4	±	±	±	±	±	±
Pers. interm. — vente et services	3	2	66,7	±	±	±	±	±	±
Travailleurs manuels semi-spécialisés	2	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Autres travailleurs manuels	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
Total des cessations d'emploi	**364**	**161**	**44,2**	**±**	**±**	**18**	**4,9**	**63**	**17,3**

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

2.10 Représentation des groupes désignés selon la région

Région	**Total CNRC**	**Femmes**		**Autochtones**		**Personnes handicapées**		**Minorités visibles**	
	N^o^	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**	**N^o^**	**%**
Alberta	132	45	34,1	±	±	±	±	36	27,3
Colombie-Britannique	305	82	26,9	±	±	±	±	73	23,9
Île-du-Prince-Édouard	26	11	42,3	±	±	±	±	6	23,1
Manitoba	46	16	34,8	±	±	±	±	8	17,4
Nouveau-Brunswick	40	14	35,0	±	±	±	±	±	±
Nouvelle-Ecosse	115	54	47,0	±	±	6	5,2	16	13,9
Ontario	2 595	1 001	38,6	24	0,9	97	3,7	529	20,4

Québec	669	265	39,6	±	±	12	1,8	119	17,8
Saskatchewan	116	64	55,2	±	±	±	±	26	22,4
Terre-Neuve	103	19	18,4	±	±	±	±	7	6,8
Extérieur du Canada	1	1	100,0	±	±	±	±	±	±
Main-d'oeuvre totale	**4 148**	**1 572**	**37,9**	**44**	**1,1**	**125**	**3,0**	**823**	**19,8**

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

2.11 Représentation des groupes désignés selon l'échelle salariale

Échelles salariales	**Total CNRC**	**Femmes**		**Autochtones**		**Personnes handicapées**		**Minorités visibles**	
	Nº	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**	**Nº**	**%**
30 000 $ à 39 999 $	1	0	0,0	±	±	±	±	±	±
40 000 $ à 49 999 $	61	39	63,9	±	±	±	±	15	24,6
50 000 $ à 59 999 $	265	185	69,8	±	±	11	4,2	46	17,4
60 000 $ à 69 999 $	420	261	62,1	10	2,4	22	5,2	70	16,7
70 000 $ à 79 999 $	595	243	40,8	6	1,0	12	2,0	103	17,3
80 000 $ à 89 999 $	283	124	43,8	±	±	6	2,1	47	16,6
90 000 $ à 99 999 $	549	197	35,9	±	±	16	2,9	107	19,5
100 000 et plus	1 974	523	26,5	18	0,9	53	2,7	435	22,0
Main-d'oeuvre totale	**4 148**	**1 572**	**37,9**	**44**	**1,1**	**125**	**3,0**	**823**	**19,8**

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

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 2019-2020, le CNRC a poursuivi la mise en œuvre de son engagement triennal envers l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI). Conformément aux engagements du gouvernement du Canada en matière de diversité, la Stratégie en matière d'équité 2018-2021 du CNRC (« la stratégie ») est axée sur l'établissement d'un effectif diversifié et représentatif (intégrant des mesures d'EE), pour faire en sorte que les projets que le CNRC mène avec ses clients, ses partenaires et des entrepreneurs soient exempts d'obstacles et pour favoriser un système d'innovation plus inclusif. La stratégie vise à faire du CNRC un lieu de travail et d'engagement inclusif.

En plus de satisfaire aux exigences que la loi et la reddition de comptes lui imposent, avec sa stratégie, le CNRC prend 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 membres des minorités visibles au sein de son effectif en recherche.

Cette stratégie a été définie en consultation avec les intervenants de l'organisation. [1] Elle comporte trois volets qui visent à bâtir et à maintenir ce qui suit :

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

Ces trois piliers reposent sur les éléments fondamentaux que sont la responsabilité, la gouvernance et la mesure.

Des mesures précises visant à combler les lacunes et à éliminer les obstacles pour les groupes désignés par l'EE sont incluses dans la stratégie. La section qui suit fait le point sur les progrès réalisés dans le cadre de la stratégie au cours de la période visée par le rapport.

Effectif diversifié et représentatif

- En 2019-2020, le CNRC a continué à améliorer la représentativité de tous les groupes d'EE, notamment en comblant l'écart pour les femmes de façon générale. Dans le cadre du processus annuel de planification de l'effectif du CNRC, on a demandé aux unités fonctionnelles de tenir compte des lacunes et des objectifs du CNRC en matière d'EE (notamment dans les catégories professionnelles ciblées de l'EE) lorsqu'elles déterminent les besoins de dotation et envisagent des stratégies d'embauche, comme donner la préférence aux candidats qui se déclarent membres d'un ou plusieurs groupes visés par l'EE et annoncer auprès des groupes et associations concernés par l'EE pour augmenter leur bassin de candidats. Un engagement commun au titre de l'EDI, axé sur l'augmentation de la représentation des groupes désignés, est inclus dans l'accord de rendement de tous les dirigeants du CNRC.
- Afin d'accroître l'exactitude des données de déclaration volontaire à l'interne, un portail de déclaration volontaire des employés a été mis au point pour remplacer les formulaires papier. [2] Le lancement du nouvel outil en juin 2019 a coïncidé avec la mise en œuvre d'une campagne de communication promotionnelle visant à encourager les employés à mettre à jour les renseignements de leur déclaration volontaire. À la fin de la campagne, en septembre 2019, le nombre de personnes autochtones s'étant auto-identifiées avait augmenté de 3, le nombre de personnes handicapées de 34 et celui de membres des minorités visibles, de 34. Une proportion de 87 % des employés du CNRC a fait une déclaration volontaire (soit une augmentation de 1,2 % par rapport à la proportion avant le lancement de la campagne).
- Le CNRC a pris des mesures pour améliorer les activités visant à attirer des talents des groupes désignés. Au cours de l'année, le CNRC a travaillé avec Indigenous Link, un service de placement qui aide les chercheurs d'emploi autochtones. Diverses offres d'emploi ont été affichées sur le site d'emploi

d'Indigenous Link et envoyées par la poste à de nombreuses collectivités autochtones du Canada. Au cours de l'exercice 2019-2020, le Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI) a sélectionné des personnes qui avaient posé leur candidature dans le cadre du programme de Career and Vocational Evaluations (CVE), qui soutient les débouchés d'emploi pour les personnes handicapées, et ces personnes ont intégré les rangs du Bureau de soutien à la gestion de projets du PARI. Grâce à leur contribution, les candidats ont vu leur contrat être renouvelé pour une autre période de six mois.

- Afin d'aider à constituer un bassin de talents diversifiés :
  - des mesures ont été prises pour accroître la diversité à chaque étape du processus d'embauche, y compris le déploiement d'outils destinés aux responsables de l'embauche (par exemple, la liste de vérification en matière d'EDI) et l'offre de formation continue aux généralistes en ressources humaines (GRC) et aux conseillers en recrutement qui soutiennent le processus d'embauche;
  - un recueil de groupes axés sur l'EE a été créé pour promouvoir les possibilités au sein du CNRC et accroître le rayonnement auprès de divers bassins de talents;
  - un programme d'ambassadeurs ayant pour mission de trouver des professionnels des sciences, des technologies, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) a été lancé pour aider à promouvoir le CNRC et à mobiliser la prochaine génération de talents;
  - des modifications ont été apportées aux offres d'emploi du CNRC pour inclure un langage plus inclusif;
  - une nouvelle page de ressources en EDI a été créée dans l'intranet du CNRC, laquelle comprend des liens vers des outils, de l'information et des ressources de réseautage.
- Le CNRC a poursuivi l'approche mise en œuvre en 2017-2018 pour l'embauche des étudiants selon laquelle seules les demandes des candidats s'étant identifiés comme membres de l'un des 4 groupes visés par l'EE sont transférées aux gestionnaires d'embauche. En 2019-2020, 74,7 % de nos candidats ont déclaré être membres d'au moins un groupe d'EE. Les gestionnaires d'embauche pouvaient accéder à la base de données élargie de candidats uniquement s'il

s'avérait impossible de doter un poste avec un membre des groupes désignés. Sur les 556 étudiants embauchés en 2019-2020, 38 % étaient des femmes, 3,2 % des personnes handicapées, 37,7 % des membres des minorités visibles et 1,3 % des Autochtones. Cette initiative a continué d'inciter les gestionnaires du CNRC à avoir recours à la préférence d'embauche pour accroître la représentation des groupes visés par l'EE.
- L'EDI continue d'être mise en avant dans le cadre du perfectionnement du leadership du CNRC, afin de favoriser une plus grande diversité dans les postes de direction. Par exemple, l'EDI est prise en compte dans la sélection des participants au Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs offerts par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

Un CNRC sans obstacle

- Au cours de la période de référence, des progrès continus ont été réalisés dans la mise en œuvre des recommandations visant à améliorer le recrutement et le maintien en poste des femmes au CNRC. Un comité représentatif, codirigé par les responsables de l'EDI et de la situation des femmes au CNRC, a créé des groupes de travail pour faire avancer divers dossiers. Voici quelques-unes des activités entreprises pendant cette période.
  - Poursuite du partenariat avec le consortium Engendrer le succès dans les STIM dans le cadre du projet Realizing Identity Safe Environments (RISE), projet de recherche ayant pour but d'instaurer des milieux de travail sans discrimination. 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. Au total, 155 employés du CNRC de partout au Canada ont participé à des ateliers RISE en 2019-2020, lesquels étaient axés sur le perfectionnement du leadership, les valeurs organisationnelles, la diversité au sein des équipes, la communication efficace et le changement culturel.
  - Participation au 87^{e} *Congrès de l'Association francophone pour le savoir* (ACFAS), qui portait sur le thème de la diversité dans les STIM. Cinquante de nos

chercheurs (dont 42 % étaient des femmes) ont participé à l'évènement et le président du CNRC a participé à titre de panéliste à une séance de discussion sur la force motrice de la diversité.
    - Organisation de six dîners-causeries Femmes en STIM partout au Canada et d'un symposium Femmes en STIM à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science. Près de 300 femmes provenant de 12 ministères et organismes fédéraux se sont réunies pour s'échanger de l'information sur leurs projets, célébrer les réussites, tisser des réseaux et discuter de façons d'améliorer l'EDI au sein du gouvernement fédéral. La charte Dimensions a été signée à l'occasion de ce symposium. Cette charte témoigne de l'engagement du CNRC à s'attaquer aux obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés ou marginalisés. Elle a été conçue pour donner suite à l'engagement du gouvernement du Canada de promouvoir l'excellence en recherche, l'innovation et la créativité dans le milieu postsecondaire, dans et entre toutes les disciplines, en favorisant l'EDI.
    - Poursuite de l'élaboration d'une approche à l'encadrement des femmes dans les postes à vocation scientifique ou technique. Le projet pilote d'un an a commencé en 2020-2021 et contribuera à orienter les approches futures du programme de mentorat pour les femmes en STIM et d'un programme de mentorat plus vaste à l'échelle du CNRC.
- 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 vérifications relatives à l'accessibilité de son environnement bâti. En 2019-2020, des vérifications relatives à l'accessibilité ont été réalisées dans 10 bâtiments du CNRC et les autres bâtiments seront vérifiés d'ici la fin du premier trimestre de 2021-2022.
- Afin d'appuyer les mesures d'adaptation individuelles, le CNRC a donné suite à 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. Le CNRC entreprendra une évaluation complète de son degré de conformité à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et mettra en œuvre un plan d'action connexe en 2020-2021.

- Le CNRC a continué d'appliquer le cadre de l'analyse comparative entre les sexes (ACS+) pendant la période couverte par le rapport. L'ACS+ est une méthode d'analyse qui se penche sur l'expérience que les politiques, programmes et initiatives peuvent faire vivre à différents groupes, de manière à vérifier les hypothèses de base et à préciser les répercussions éventuelles. Le CNRC souhaite utiliser ce cadre pour mettre en place une approche à l'inclusion qui s'étendra de l'idéation à la quantification des résultats. Le CNRC applique 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 contribue à l'avènement d'un système de l'innovation plus inclusif. Plus de 50 employés des programmes Défi CNRC, du Bureau de la vérification et de l'évaluation et de la Communauté des planificateurs ont reçu une formation sur l'ACS+ et l'EDI en 2019-2020.
- À la suite de l'élargissement des modalités de soutien financier du PARI CNRC afin d'inclure d'autres types d'entreprises et d'organisations admissibles, le PARI CNRC examine son approche et ses processus de prestation de programmes afin de cerner des moyens pertinents de fournir une aide financière aux Autochtones.

Culture inclusive

- Le CNRC a mis en place trois formations obligatoires, soit « L'essentiel de la diversité et l'inclusion » et « Les préjugés involontaires », qui doivent être suivies par tous les employés, et « Embaucher sans préjugés », qui doit être suivie par tous les superviseurs. En 2019-2020, le CNRC a mis en place une exigence selon laquelle tous les responsables de l'embauche doivent suivre le cours « Embaucher sans préjugés » avant d'être admissibles à une délégation de pouvoir. En date du 30 octobre 2020, 86 % des superviseurs avaient terminé le cours « Embaucher sans préjugés », 92 % avaient suivi le cours « Les préjugés involontaires » et 91 %, « L'essentiel de la diversité et l'inclusion ».
- Tous les superviseurs du CNRC sont tenus de remplir le formulaire « Supervision au CNRC : principes de base », qui comprend un module sur l'équité, la diversité, l'inclusion et l'adaptation du lieu de travail. Ce module fournit des conseils sur la

manière dont les superviseurs peuvent intégrer les questions relatives à l'EDI dans leurs pratiques de gestion des ressources humaines, comme l'embauche. Il présente la législation et les politiques pertinentes, de même que de l'information sur les mesures d'adaptation sur le lieu de travail, la déclaration volontaire, l'inclusion, des ressources supplémentaires sur ces sujets et plus encore.

- 14 superviseurs en STIM du CNRC ont participé au cours pilote de perfectionnement en leadership pour les professionnels en STIM. Mis au point en partenariat avec l'EFPC, le programme complète le Programme de perfectionnement des superviseurs de l'EFPC. La formation de deux jours comprenait un module axé sur la promotion de la diversité et de l'inclusion dans les STIM, de même que la participation d'un conférencier et la tenue de discussions en petits groupes sur les mesures que les participants peuvent prendre à titre de gestionnaires pour prendre conscience de leurs propres pensées et actions, et sur la manière de promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leurs équipes.
- Afin de mieux sensibiliser le personnel à la diversité et d'améliorer la communication, le CNRC a établi un calendrier de journées de formation sur l'EDI et de journées commémoratives. Au nombre des évènements dont on a fait la promotion pendant la période visée par le rapport, mentionnons la Journée canadienne du multiculturalisme, le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, la Journée de la dualité linguistique, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée nationale des peuples autochtones et le Mois du patrimoine asiatique. De plus, les activités d'apprentissage sur la diversité et l'inclusion offertes par l'EFPC font l'objet d'une promotion continue.
- Un certain nombre de communications axées sur l'EDI ont été diffusées tant à l'interne qu'à l'externe, notamment la communication d'exemples de réussite dans le cadre de la campagne en ligne « Les femmes en STIM » du CNRC, y compris sur les médias sociaux, ainsi que la promotion des outils et ressources disponibles tels que la page des ressources en EDI et la promotion du Centre pour le mieux-être, l'inclusion et la diversité récemment lancé.
- Les efforts visant à rehausser la diversité et la représentativité dans les comités en milieu de travail de l'organisation se sont poursuivis, y compris avec le Comité

sur l'EDI et le comité de sélection du programme de boursiers postdoctoraux du CNRC.

- La première conseillère en mieux-être du CNRC a été nommée en novembre 2019. En février 2020, un portail sur le bien-être a été créé et lancé pour la première fois dans l'intranet du CNRC. Ce portail comprend des liens vers un certain nombre d'outils et de ressources qui favorisent le bien-être et l'inclusion. En mars 2020, la première stratégie sur le bien-être a été présentée au Comité de la haute direction du CNRC. Parmi les activités de sensibilisation menées pendant cette période, citons les activités de la Semaine canadienne de la santé mentale, du Mois de la santé au travail et de Bell Cause pour la cause, ainsi que la présentation de conférenciers du Programme d'aide aux employés et du Bureau des conférenciers fédéraux sur les milieux de travail sains.
- Le Bureau de l'ombudsman a été créé en 2019 et l'ombudsman a été nommée le 3 mars de cette même année. La mission du Bureau de l'ombudsman est de travailler à bâtir un milieu sûr où tous les employés de tous les échelons peuvent soulever des problèmes liés au travail, en discuter et les résoudre (qu'il s'agisse de conflits interpersonnels, de harcèlement, de problèmes liés aux valeurs et à l'éthique, de conflit d'intérêts ou d'autres types de problèmes) sans crainte de représailles. En 2019-2020, le Bureau de l'ombudsman a visité 11 centres de recherche régionaux et a rencontré plus de 2 000 employés. Les constatations préliminaires ont été présentées au Comité de la haute direction ainsi qu'à tous les employés.

Éléments fondamentaux

- 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.
- Les membres du Comité sur l'EDI (CEDI) ont donné leur point de vue sur la stratégie en matière d'EDI et d'autres activités en cours ayant pour but de rendre l'effectif plus représentatif et de favoriser une culture de l'inclusion. Ce comité a également formulé des commentaires sur la stratégie sur le bien-être.

- En novembre 2019, le CNRC a nommé sa première championne autochtone. Un groupe de travail sur la participation et la culture autochtones a également été mis sur pied. Ce groupe de travail se concentrera sur les quatre piliers de l'engagement, notamment :
  - mener des recherches en collaboration avec les communautés autochtones au sein de nos centres de recherche;
  - soutenir les entreprises autochtones par l'intermédiaire du PARI;
  - assurer une meilleure reconnaissance du patrimoine et une meilleure sensibilisation culturelle;
  - accroître la présence des peuples et des talents autochtones au sein de la main-d'œuvre du CNRC.
- Un engagement commun en matière d'EDI a été ajouté à l'accord de rendement de tous les gestionnaires du CNRC, l'accent étant mis sur l'augmentation de la représentation des groupes désignés, la création d'un lieu de travail inclusif, la promotion du bien-être au travail et la contribution à un lieu de travail psychologiquement sain.

Haut de la page

4 Consultations avec les employés

Au cours de l'exercice 2019-2020, les membres du Comité sur l'EDI ont été consultés en ce qui a trait à la stratégie générale du CNRC en matière d'EDI et à un certain nombre d'activités en cours pour contribuer à une main-d'œuvre plus représentative et à un environnement de travail plus inclusif, notamment :

- notre nouveau portail d'outils et de ressources en EDI;
- la stratégie sur le bien-être du CNRC;
- la campagne de déclaration volontaire de 2019 qui s'est déroulée de juin à octobre 2019;
- la campagne de déclaration volontaire de 2020, qui a permis de recueillir de l'information sur les meilleures façons d'encourager les employés à mettre à jour les renseignements de leur déclaration volontaire et d'accroître la représentation à l'échelle de l'organisation.

Plus de 34 séances de mobilisation ont été tenues auprès des employés de toute l'organisation, ces séances portant sur le plan stratégique quinquennal du CNRC et sur le plan stratégique des ressources humaines dont la stratégie en matière d'EDI du CNRC constitue un élément clé. Afin de favoriser une grande participation, des assemblées locales en personne ont été organisées dans tout le pays, et bon nombre de ces assemblées comportaient un volet en ligne pour ceux et celles qui ne pouvaient pas y assister en personne.

Le Comité des femmes au CNRC, qui comprend des personnes de toute l'organisation, continue à faire progresser la mise en œuvre des recommandations visant à soutenir la stratégie du CNRC en matière de recrutement et de maintien en poste des femmes. À ce comité se rattachent des groupes de travail dont les membres ont mobilisé activement leurs collègues du CNRC pour qu'ils abordent des sujets comme le rayonnement, l'encadrement et le réseautage, tout au long de la période visée par le rapport. Le même comité a aussi donné son avis sur le plan stratégique des ressources humaines du CNRC.

Le CNRC a également recueilli de l'information par l'intermédiaire du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Le taux de participation du personnel du CNRC au SAFF de 2019 était de 58,7 %, ce qui représente 2 471 des 4 210 employés admissibles, soit 14 % de plus qu'en 2018. En ce qui concerne les résultats, le CNRC a obtenu de meilleurs résultats généraux que la fonction publique en général relativement à plusieurs questions sur la mobilisation des employés, le leadership, un milieu de travail respectueux et inclusif, le harcèlement et la discrimination. Plus précisément :

- 88 % des répondants du CNRC ont indiqué qu'ils étaient fiers du travail qu'ils accomplissent, ce qui est supérieur à la moyenne de 85 % de la fonction publique en général;
- 87 % des répondants du CNRC ont indiqué que l'organisation les traite avec respect, ce qui est supérieur au résultat obtenu pour l'ensemble de la fonction publique dans le SAFF en 2018 (82 %);
- 81 % des répondants du CNRC jugent que leur ministère ou organisme respecte les différences individuelles (plus que la moyenne de 75 % obtenue par la fonction publique en général);

- 86 % des répondants du CNRC conviennent que les membres de leur unité agissent de manière respectueuse, comparativement à 82 % pour l'ensemble de la fonction publique;
- 8 % des répondants du CNRC affirment avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois, une proportion inférieure à celle établie pour la fonction publique en général (14 %);
- 5 % des répondants du CNRC indiquent avoir été victimes de discrimination au travail durant les 12 derniers mois, soit moins que l'ensemble de la fonction publique en 2018 (8 %);
- 89 % des répondants du CNRC mentionnent être satisfaits des mesures d'adaptation prises pour répondre à leurs besoins sur le lieu de travail (s'il y a lieu), soit 9 % de plus que le résultat pour l'ensemble de la fonction publique (80 %).

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 des ressources humaines et de sa stratégie en matière d'EDI.

Haut de la page

1 Comité sur l'EDI, Comité des femmes au CNRC, comité directeur formé de vice-présidents, responsables de l'EDI sur le terrain.

2 D'autres formats sont disponibles (format papier, gros caractères ou braille)

Date de modification :
2021-05-07