

Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion 2021-2022





Avant-propos de la chef des ressources humaines

En tant que chef des ressources humaines du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, je suis fière de notre engagement à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en milieu de travail. Les stratégies d'équité en matière d'emploi font partie intégrante de la mission, de la vision, des politiques, des programmes et des processus décisionnels de notre organisation; ce sont des piliers qui soutiennent un effectif diversifié et inclusif et qui assurent un milieu de travail sain, sûr et respectueux à tout le monde, sans exception.

Le Rapport sur la diversité, l'équité et l'inclusion 2021-2022 des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes fait état de la représentation des groupes désignés en date du 31 mars 2022. L'analyse de l'effectif qui y est comprise se fonde sur des données provenant du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Le présent rapport met aussi en évidence les initiatives mises en place à l'appui d'un milieu de travail inclusif et d'un effectif diversifié et représentatif, et insiste particulièrement sur les quatre groupes désignés définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. La pandémie actuelle a bouleversé notre effectif; ses répercussions se font sentir dans le mouvement au sein de l'organisation, principalement pour ce qui est du recrutement et de notre capacité à mettre en œuvre certaines initiatives prévues.

Nous avons publié plus tôt l'an dernier notre nouveau Plan d'action sur la diversité et l'inclusion 2021-2024, qui comprend des initiatives concrètes visant à accroître la représentation des groupes sous-représentés grâce à nos activités de recrutement, de sélection, de formation et de sensibilisation. Nous sommes arrivés au terme de la première année du plan et continuons de mettre en place des initiatives efficaces afin d'atteindre notre objectif de repérer et d'éliminer les obstacles systémiques relatifs au recrutement et de maintenir en poste les membres des groupes désignés.

La vision stratégique 2030 et le plan stratégique 2021-2024 des SBMFC soulignent notre ambition de devenir un employeur de choix animé par le désir de créer une équipe de travail engagée et diversifiée au service de la communauté militaire. À l'avenir, nous continuerons de prendre les mesures nécessaires pour réaffirmer notre engagement à constituer une organisation forte et inclusive qui témoigne de la riche diversité de la population canadienne.

Robin Ross

Robin Ross

Elle

Chef des ressources humaines, Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

Qui nous sommes

Le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP, FC) est un organisme distinct aux termes de l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre de la Défense nationale a reçu par décret l'autorisation et les pouvoirs d'en assurer la gestion des employés. Il a délégué ces pouvoirs au chef d'état-major de la défense, qui les a délégués au chef de la direction du PFNP, FC. À titre d'organisme distinct, le PFNP, FC est donc assujéti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, selon laquelle il est tenu de s'efforcer d'atteindre une pleine représentation pour chaque groupe désigné.

Le PFNP, FC est chargé de la gestion, de la supervision et des activités des biens non publics des Forces armées canadiennes (FAC). Il exerce ses activités sous le nom des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC).

Depuis 1968, les SBMFC et leurs prédécesseurs fournissent des services de bien-être et de maintien du moral à la communauté militaire. Leur mission contribue à celle des FAC et du Canada en bâtissant des communautés plus fortes et plus résilientes, une personne à la fois. À titre de membres de la communauté militaire, nos employés sont particulièrement bien placés pour améliorer la vie de nos membres. Notre vision d'une offre de services complète sur les plans mental, social, physique et financier nous permet de favoriser le bien-être de notre communauté, forte d'un million de membres.

Diversité, équité et inclusion : avancer pas à pas

En 2021-2022, les SBMFC ont axé leurs efforts sur la mise en œuvre d'initiatives prévues dans le Plan d'action sur la diversité et l'inclusion 2021-2024, le but étant de réduire les écarts de représentation dans tous les groupes désignés et de favoriser un milieu de travail sûr, équitable et inclusif pour tout le monde. Cette année, les SBMFC se sont attaqués aux objectifs suivants.

Attirer des personnes qualifiées qui composeront un effectif inclusif

- **Projet pilote de partenariat :** En octobre 2021, les SBMFC ont lancé un projet pilote de partenariat pour favoriser les partenariats externes avec des organismes locaux. Cinq bureaux des ressources humaines des quatre coins du Canada ont bénéficié de séances d'encadrement sur la création de partenariats externes de recrutement avec des organismes qui représentent des groupes marginalisés. Les bureaux de Comox, de Shilo et de Winnipeg ont été choisis afin qu'ils établissent des partenariats avec des organismes autochtones locaux, et la région de la capitale nationale et Edmonton ont été sélectionnés pour assurer la communication avec des organismes externes représentant des membres des minorités visibles. Nous recueillerons les données de recrutement pendant un an et continuerons à

sensibiliser toutes les localités et à les soutenir dans leurs efforts de collaboration. Par la suite, nous analyserons les données et mettrons en place des pratiques exemplaires que nous communiquerons à tous les bureaux.

- **Partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion :** Les SBMFC ont conclu un partenariat de trois ans avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI), s'ajoutant à plus de 400 autres organismes qui ouvrent la voie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Grâce à ce partenariat, les employés ont accès à des webinaires gratuits et à plus de 600 documents et rapports aidant à mettre en place des mesures inclusives au travail.

Maintenir une culture organisationnelle où règnent le respect et l'inclusion

- **Acquisition d'un nouveau système de gestion de l'apprentissage :** Le système de gestion de l'apprentissage permet à l'organisation de fournir des occasions de formation et de perfectionnement sur certains sujets et de suivre la progression vers les objectifs d'apprentissage. L'équipe des programmes légiférés des ressources humaines est en train d'élaborer un programme d'apprentissage sur la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'élargir les formations accessibles aux employés.
- **Mise à profit des champions et de leur réseau d'alliés :** Les SBMFC comptent sept champions actifs qui défendent les peuples autochtones, les membres des minorités visibles, les femmes, les droits des personnes LGBTQ+, les personnes handicapées, le mieux-être et les langues officielles. Les employés des SBMFC, passionnés, veulent changer le cours des choses; en effet, plus de 100 d'entre eux sont maintenant des membres actifs du réseau des alliés. Cette année, les champions ont utilisé notre intranet CORE pour communiquer avec les employés, 51 articles ont été publiés, et nous avons créé un forum de discussion sur la diversité, l'équité et l'inclusion. En février 2022, le champion des membres des minorités visibles a tenu une discussion virtuelle sur le racisme et parlé de mesures concrètes que peuvent prendre les employés pour éliminer le racisme au travail, et en mars 2022, la championne des femmes a tenu, avec une conférencière externe, une séance sur les femmes occupant un poste de direction. Les champions sont déterminés à promouvoir et à bâtir un environnement de travail sûr pour tous les employés.
- **Formation de la direction :** En janvier 2022, les membres de la haute direction et les directeurs ont suivi une formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion et se sont engagés à mettre en pratique les stratégies en la matière dans leur leadership et leurs plans d'action. Cet engagement, en plus d'appuyer la mission et les valeurs de l'organisation, fait aussi en sorte que les membres de l'équipe de direction continueront de s'informer et de transmettre leurs connaissances aux employés. Ils ont participé à d'importantes réalisations visant la création d'un milieu de travail sûr,

inclusif et respectueux en parlant de leur propre histoire et en posant des gestes qui comptent, comme la levée du drapeau LGBTQ2S+ inclusif au quartier général.

- **Révision et mise à jour de la formation obligatoire :** Cette année, l'équipe des programmes légiférés a travaillé avec l'équipe de l'apprentissage et du perfectionnement à mettre à jour la formation obligatoire sur l'équité en matière d'emploi et les mesures d'adaptation offerte à tous les gestionnaires lors du processus d'intégration, afin de faire valoir les avantages et les forces d'un effectif diversifié et inclusif.
- **Soutien du mieux-être en tout temps :** En janvier 2022, nous avons lancé notre programme de mieux-être mis à jour avec nos partenaires de Lifeworks. Nos employés peuvent maintenant accéder à des services de mieux-être personnalisés 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 en téléchargeant l'application de Lifeworks. Cet organisme offre des trousseaux à outils complètes pour orienter les gestionnaires et informer tous les employés sur la création d'un milieu de travail inclusif et sûr.
- **Prix de la diversité et de l'inclusion :** Chaque année, nous présentons le Prix de la diversité et de l'inclusion, un prix du chef de la direction pour réalisations exceptionnelles remis à un employé ayant fait preuve de leadership, de passion et de dévouement dans le cadre de la promotion de l'inclusivité et du respect au travail.
- **Série « Le saviez-vous? » sur la diversité et l'inclusion :** Cette année, nous avons poursuivi la série sur la diversité, l'équité et l'inclusion avec deux séries : « Comprendre la DEI » et « Langage inclusif ». L'équipe des programmes légiférés des ressources humaines continuera de sensibiliser les employés à cet égard et de créer un espace sûr où ces derniers peuvent échanger sur leurs expériences par l'information et la sensibilisation.

Repérer et éliminer les obstacles systémiques dans les pratiques d'emploi

- **Lancement de la politique sur les modalités de travail flexibles :** La pandémie a donné à l'organisation la possibilité de réévaluer la faisabilité de modalités de travail flexibles pour les employés. Permettre à des personnes occupant certains postes de travailler à distance est une autre façon pour les SBMFC d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les groupes marginalisés qui n'ont peut-être pas accès à un moyen de transport ou la capacité physique ou mentale de se rendre au travail tous les jours. En juillet 2021, ils ont lancé la politique sur les modalités de travail flexibles, et un modèle de travail hybride sera envisagé lors du retour au travail en présentiel.
- **Nouveau système de gestion des talents :** Le nouveau système de gestion des talents a été lancé en octobre 2021. Dans le nouveau processus de candidature, les candidats peuvent indiquer leur appartenance à un groupe désigné et demander des mesures d'adaptation, ce qui nous permet de recueillir des données et de vérifier si l'organisation attire un bassin diversifié de candidats. Il nous aide aussi à repérer les

obstacles systémiques potentiels dans le processus de recrutement et à voir combien de personnes des groupes désignés ont été retenues.

- **Gestion des préjugés à l'embauche** : Cette année, les SBMFC ont collaboré avec le CCDI et acheté 200 licences de la formation sur la gestion des préjugés à l'embauche. Ce cours est maintenant obligatoire pour le personnel des Opérations des ressources humaines. Il leur donne des connaissances de base sur le repérage des préjugés pendant le processus de recrutement et leur permet d'enseigner aux gestionnaires recruteurs l'importance d'aborder et d'éliminer ces préjugés.

Équité en matière d'emploi : qu'en est-il de l'effectif des SBMFC?

En 2021-2022, les SBMFC comptaient 3 974 employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnels dispersés dans 99 localités des FAC au Canada, aux États-Unis et en Europe. Le présent rapport ne tient compte que des données sur nos employés à temps plein, à temps partiel et temporaires. Au 31 mars 2022, cette portion de notre effectif était composée de 1 972 employés à temps plein, 535 employés à temps partiel et 270 employés temporaires, soit un total de 2 777 employés.

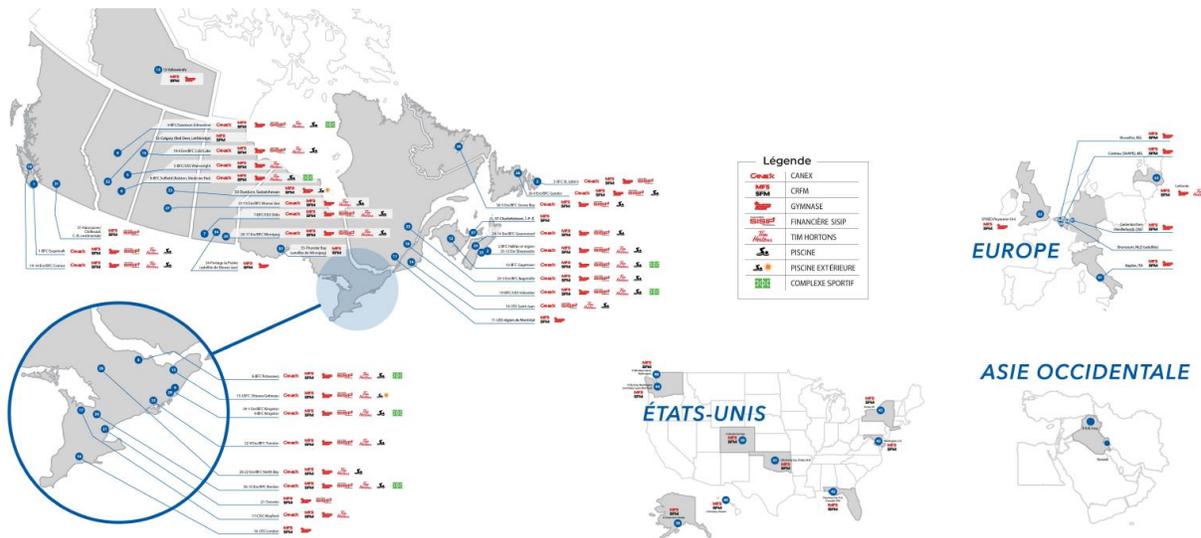
Employés selon leur situation d'emploi				
	Temps plein	Temps partiel	Temporaire	Total
Total	1 972	535	270	2 777

Cette année, nous avons constaté une légère diminution de la représentation générale des membres des minorités visibles et des personnes handicapées. Bien que la représentation des femmes ait diminué, celles-ci demeurent bien représentées dans l'organisation. Le pourcentage de représentation des personnes autochtones, quant à lui, n'a pas changé depuis l'année dernière. Les personnes handicapées, les Autochtones et les membres des minorités visibles restent sous le taux de disponibilité sur le marché du travail fourni par le SGIEMT.

1. Le tableau ci-dessous présente le nombre d'employés et de membres des quatre groupes désignés visés par l'équité en matière d'emploi aux SBMFC.

Représentation des quatre groupes désignés					
Nombre total d'employés : 2 777	Nombre en 2021-2022	Pourcentage en 2021-2022	Disponibilité sur le marché du travail (%)	Disponibilité sur le marché du travail (nombre)	Écart
Femmes	1 647	59,3 %	56,6 %	1 570	77
Autochtones	98	3,5 %	4,6 %	128	-30
Personnes handicapées	250	9,0 %	9,4 %	261	-11
Membres des minorités visibles	245	8,80 %	15 %	418	-173

Les SBMFC fournissent des services à la communauté des FAC; leurs bureaux sont souvent situés près d'installations militaires. Certains centres d'opérations se trouvent dans des régions éloignées, et d'autres dans des milieux urbains. Nous sommes au service des membres de la communauté militaire, où qu'ils soient dans le monde.



2. Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'employés dans chaque province et dans la région de la capitale nationale, ainsi que le nombre de membres de chaque groupe désigné.

Représentation des quatre groupes désignés par localité					
Localité	Total	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Saskatchewan	727	481	30	74	63
Région de la capitale nationale	683	370	18	62	116
Québec	387	199	3	8	4
Nouvelle-Écosse	210	103	7	26	12
Nouveau-Brunswick	104	71	5	14	2
Manitoba	123	82	7	15	11
Colombie-Britannique	153	86	7	12	12
Saskatchewan	41	27	1	4	4
Alberta	295	189	11	31	18
Terre-Neuve-et-Labrador	47	33	8	3	3
Territoires du Nord-Ouest	7	6	1	1	0
Nombre total d'employés	2 777	1 647	98	250	245

Équité en matière d'emploi – femmes

Les SBMFC sont fiers de leur culture qui valorise les aptitudes de leadership des femmes et leur contribution au succès de l'organisation. Nos valeurs – souci, une équipe, intégrité et créativité – sont les piliers d'un milieu de travail équitable.

3. Le tableau ci-dessous illustre le degré de représentation des femmes par groupes professionnels.

Groupe professionnel	Nombre total d'employés	Représentation (nombre)	Représentation (%)	Disponibilité (%)	Disponibilité (nombre)	Écart
1. Cadres supérieurs	46	27	58,70 %	27,6 %	13	14
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs	478	255	53,30 %	39,4 %	188	67
3. Professionnels	586	352	60,10 %	52,5 %	366	-14
4. Personnel semi-professionnel et technique	391	188	48,10 %	55,7 %	218	-30
5. Surveillants	149	112	75,20 %	57,7 %	86	26
6. Surveillants : travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,00 %	0,0 %	0	0
7. Personnel administratif et de bureau principal	162	138	85,20 %	81,8 %	133	5
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	42	16	38,10 %	42,2 %	18	-2
9. Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0,00 %	3,7 %	0	0
10. Personnel de bureau	238	198	83,20 %	70,6 %	168	30
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services	206	137	66,50 %	68,0 %	140	-3
12. Travailleurs manuels spécialisés	9	1	11,10 %	16,1 %	1	0
13. Autre personnel de la vente et des services	406	216	53,20 %	57,0 %	231	-15
14. Autres travailleurs manuels	53	7	13,20 %	15,6 %	8	-1
Nombre total d'employés	2 777	1 647	59,30 %	56,6 %	1 570	77

Les femmes constituent 56,6 % de la main-d'œuvre du marché du travail externe, alors qu'elles composent 59,3 % de l'effectif des SBMFC. Au sein de l'organisation, elles sont bien représentées dans les postes de gestion (groupes professionnels 1 et 2). Les SBMFC ont fait un bon travail pour ce qui est de diversifier leur équipe de la haute direction, le but étant d'égaliser la représentation des hommes et des femmes. La représentation est insuffisante dans les groupes professionnels 3, 4, 8, 11, 13 et 14.

« Professionnels » et « Personnel semi-professionnel et technique » sont des groupes où l'organisation pourrait saisir l'occasion d'attirer plus de femmes.

4. Le tableau ci-dessous illustre les fourchettes salariales et le degré de représentation des femmes par fourchettes.*

Fourchette salariale (\$)	Tous les employés		Femmes		
	Nombre	%	Représentation (nombre)	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné
Moins de 5 000	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
5 000-9 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
10 000-14 999	15	0,5 %	12	80,0 %	0,7 %
15 000-19 999	10	0,4 %	4	40,0 %	0,2 %
20 000-24 999	155	5,6 %	83	53,5 %	5,0 %
25 000-34 999	596	21,5 %	390	65,4 %	23,7 %
35 000-49 999	565	20,3 %	367	65,0 %	22,3 %
50 000-74 999	785	28,3 %	463	59,0 %	28,1 %
75 000-99 999	500	18,0 %	266	53,2 %	16,2 %
100 000-149 999	129	4,6 %	54	41,9 %	3,3 %
150 000-199 999	22	0,8 %	8	36,4 %	0,5 %
200 000-249 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Nombre total d'employés	2 777	100,0 %	1 647		

Les femmes sont bien réparties entre toutes les fourchettes salariales, y compris dans les postes de la haute direction. Le tableau précédent indique que la représentation des femmes est plus importante dans la fourchette salariale de 25 000 \$ à 99 999 \$. L'exercice d'équité salariale, prévu pour les trois prochaines années, aidera les SBMFC à mettre au jour toute lacune en matière de salaire qui s'est glissée à notre insu dans l'organisation au fil des années. Nous nous attaquerons aux lacunes trouvées d'ici 2024.

5. Le tableau suivant indique le nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi chez les femmes et le degré de représentation de celles-ci.

Situation d'emploi	Total	Femmes	Représentation (%)
Embauche – Temps plein	306	187	61,11 %
Embauche – Temps partiel	199	134	67,34 %
Embauche – Temporaire	104	57	54,81 %
Total des embauches	609	378	62,07 %
Promotion – Temps plein	241	144	59,75 %
Promotion – Temps partiel	25	16	64,00 %
Promotion – Temporaire	62	40	64,52 %
Total des promotions	328	200	60,98 %
Cessation d'emploi – Temps plein	609	404	66,34 %
Cessation d'emploi – Temps partiel	210	134	63,81 %
Cessation d'emploi – Temporaire	16	12	75,00 %
Total des cessations d'emploi	835	550	65,87 %

L'année dernière, la COVID-19 a grandement touché le mouvement des employés au sein des SBMFC. Comme nous avons encaissé d'importantes pertes de revenus, nous avons dû ajuster nos activités de recrutement aux besoins de l'organisation. Maintenant que nous revenons lentement à nos activités normales, nous avons embauché 219 employés de plus que l'an dernier. Cette année, 378 des 609 nouveaux employés (soit 62,07 %) étaient des femmes. De plus, vu l'incertitude liée aux effets de la pandémie sur l'exécution des programmes et la prestation des services de l'organisation, les cessations d'emploi ont aussi été plus nombreuses. Huit cent trente-cinq employés ont quitté leur emploi, dont 550 étaient des femmes (soit 65,87 %). Le pourcentage de femmes embauchées surpasse celui de l'année dernière de 0,57 %, et le pourcentage de cessations d'emploi est également plus haut de 0,93 %. Bonne nouvelle : les femmes ont eu des occasions de promotion équitables, comme l'indique le tableau ci-haut.

Équité en matière d'emploi – peuples autochtones

Les SBMFC travaillent activement à établir des partenariats de recrutement avec des organismes autochtones. La championne des peuples autochtones a amorcé une discussion importante avec le réseau des alliés à propos du rôle des SBMFC dans

l'engagement du Canada à l'égard de la vérité et de la réconciliation. Ces conversations ainsi que les témoignages des employés sont essentiels à la sensibilisation, pour que les employés soient bien soutenus et que l'organisation attire des talents autochtones.

D'après des consultations avec nos bureaux des ressources humaines, les candidats autochtones sont confrontés à de nombreux obstacles à l'emploi. Par exemple, de nombreux lieux de travail des SBMFC sont situés dans des régions éloignées : le transport est donc souvent un obstacle qui empêche des personnes autochtones d'accepter des offres d'emploi ou de poser leur candidature. La perception générale des forces armées par les communautés autochtones et l'opinion qu'ont ces dernières quant à la structure d'autorité sont d'autres obstacles importants. Nous espérons que des mesures gouvernementales visant la réparation des relations avec les communautés autochtones nous donneront l'occasion d'expliquer la mission et les valeurs de notre organisation, et d'ainsi cultiver des liens plus positifs.

3. Le tableau ci-dessous illustre le degré de représentation des peuples autochtones par groupe professionnel.

Groupe professionnel	Nombre total d'employés	Représentation (nombre)	Représentation (%)	Disponibilité (%)	Disponibilité (nombre)	Écart
1. Cadres supérieurs	46	3	6,5 %	3,2 %	1	2
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs	478	13	2,7 %	2,7 %	13	0
3. Professionnels	586	10	1,7 %	3,9 %	23	-13
4. Personnel semi-professionnel et technique	391	11	2,8 %	4,0 %	16	-5
5. Surveillants	149	8	5,4 %	5,1 %	8	0
6. Surveillants : travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,0 %	0,0 %	0	0
7. Personnel administratif et de bureau principal	162	7	4,3 %	4,6 %	7	0
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	42	2	4,8 %	3,4 %	1	1
9. Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0,0 %	6,2 %	1	-1
10. Personnel de bureau	238	11	4,6 %	5,6 %	13	-2
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services	206	13	6,3 %	4,9 %	10	3
12. Travailleurs manuels spécialisés	9	1	11,1 %	4,8 %	0	1
13. Autre personnel de la vente et des services	406	18	4,4 %	7,8 %	32	-14
14. Autres travailleurs manuels	53	1	1,9 %	6,3 %	3	-2
Nombre total d'employés	2 777	98	3,5 %	4,6 %	128	-30

Les peuples autochtones constituent 4,6 % de la main-d'œuvre du marché du travail externe, alors qu'ils composent 3,5 % de l'effectif des SBMFC. Leur représentation au sein de l'organisation est restée la même depuis le dernier rapport. Les peuples autochtones ont une représentation équitable dans les groupes professionnels 1, 2, 7, 8, 11 et 12, mais elle est insuffisante dans les groupes 3, 4, 9, 10, 13 et 14. « Professionnels », « Personnel semi-professionnel et technique » et « Autre personnel de la vente et des services » sont des groupes où l'organisation pourrait saisir l'occasion d'attirer plus de personnes autochtones.

4. Le tableau ci-dessous illustre les fourchettes salariales et le degré de représentation des personnes autochtones par fourchettes.*

Fourchette salariale (\$)	Tous les employés		Autochtones		
	Nombre	%	Représentation (nombre)	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné
Moins de 5 000	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
5 000-9 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
10 000-14 999	15	0,5 %	3	20,0 %	3,1 %
15 000-19 999	10	0,4 %	0	0,0 %	0,0 %
20 000-24 999	155	5,6 %	4	2,6 %	4,1 %
25 000-34 999	596	21,5 %	31	5,2 %	31,6 %
35 000-49 999	565	20,3 %	22	3,9 %	22,4 %
50 000-74 999	785	28,3 %	22	2,8 %	22,4 %
75 000-99 999	500	18,0 %	11	2,2 %	11,2 %
100 000-149 999	129	4,6 %	4	3,1 %	4,1 %
150 000-199 999	22	0,8 %	1	4,5 %	11,1 %
200 000-249 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Nombre total d'employés	2 777	100,0 %	98		

Les personnes autochtones sont représentées dans la plupart des fourchettes salariales. Le tableau précédent indique que leur représentation est plus importante dans la fourchette de 25 000 \$ à 99 999 \$.

5. Le tableau suivant indique le nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi chez les personnes autochtones et le degré de représentation de celles-ci.

Situation d'emploi	Total	Personnes autochtones	Représentation (%)
Embauche – Temps plein	306	9	2,94 %
Embauche – Temps partiel	199	8	4,02 %
Embauche – Temporaire	104	3	2,88 %
Total des embauches	609	20	3,28 %
Promotion – Temps plein	241	5	2,07 %
Promotion – Temps partiel	25	1	4,00 %
Promotion – Temporaire	62	3	4,84 %
Total des promotions	328	9	2,74 %
Cessation d'emploi – Temps plein	609	28	4,60 %
Cessation d'emploi – Temps partiel	210	2	0,95 %
Cessation d'emploi – Temporaire	16	0	0,00 %
Total des cessations d'emploi	835	30	3,59 %

Cette année, les SBMFC ont embauché 20 personnes autochtones parmi leurs 609 nouveaux employés (soit 3,28 %), une représentation de 0,98 % plus élevée que l'année dernière. De plus, les SBMFC ont enregistré moins de cessations d'emploi dans ce groupe désigné par rapport à l'année dernière (3,59 % contre 4 %). Bien que le nombre d'embauches soit plus élevé et que celui des cessations d'emploi soit plus bas cette année, les personnes autochtones ayant quitté l'organisation sont plus nombreuses que celles qui ont rejoint ses rangs. Le pourcentage de personnes autochtones promues est plus faible que l'année dernière (2,74 % contre 3 %).

Équité en matière d'emploi – personnes handicapées

Ces dernières années, notre champion des personnes handicapées a rencontré beaucoup d'employés pour comprendre leurs handicaps et les obstacles avec lesquels ils doivent composer au travail. La série « Nos témoignages » a été publiée sur l'intranet des SBMFC, le but étant de donner la parole à quiconque souhaitait faire part de ses expériences vécues aux autres employés. En menant des discussions difficiles et en donnant des séances de sensibilisation, le champion et le réseau des alliés ont contribué à créer un milieu de travail où personne ne se sent inférieur aux autres. Cette année, nous avons passé en revue la formation sur les mesures d'adaptation et avons

donné des occasions de formation aux gestionnaires pour assurer la compréhension et la promotion des mesures d'adaptation au travail. Afin d'éliminer les obstacles dans le processus de recrutement, les SBMFC ont également reformulé l'offre active de mesures d'adaptation dans les documents de recrutement. Ils restent un partenaire actif des initiatives qui soutiennent activement les personnes handicapées : par exemple, ils participent au séminaire du Service de préparation à une seconde carrière (SPSC) avec les membres des FAC et jouent un rôle dans les Jeux Invictus.

3. Le tableau ci-dessous illustre le degré de représentation des personnes handicapées par groupes professionnels.

Groupe professionnel	Nombre total d'employés	Représentation (nombre)	Représentation (%)	Disponibilité (%)	Disponibilité é (nombre)	Écart
1. Cadres supérieurs	524	46	8,8 %	5,0 %	26	20
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs						
3. Professionnels	586	45	7,7 %	8,9 %	52	-7
4. Personnel semi-professionnel et technique	391	25	6,4 %	7,6 %	30	-5
5. Surveillants	149	17	11,4 %	27,5 %	41	-24
6. Surveillants : travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,0 %	0,0 %	0	0
7. Personnel administratif et de bureau principal	162	19	11,7 %	10,0 %	16	3
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	42	2	4,8 %	8,0 %	3	-1
9. Travailleurs qualifiés et artisans	11	1	9,1 %	7,8 %	1	0
10. Personnel de bureau	238	35	14,7 %	9,3 %	22	13
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services	206	16	7,8 %	10,8 %	22	-6
12. Travailleurs manuels spécialisés	9	1	11,1 %	10,3 %	1	0
13. Autre personnel de la vente et des services	406	36	8,9 %	10,7 %	43	-7
14. Autres travailleurs manuels	53	7	13,2 %	6,8 %	4	3
Nombre total d'employés	2 777	250	9,0 %	9,4 %	261	-11

Les personnes handicapées constituent 9,4 % de la main-d'œuvre du marché du travail externe, alors qu'elles composent 9 % de l'effectif des SBMFC. Leur représentation dans l'organisation a diminué de 1,6 % depuis la dernière période de rapport. Elle est équitable dans plusieurs groupes professionnels (1, 2, 7, 10 et 14), mais insuffisante dans les groupes 3, 4, 8, 11 et 13. « Professionnels », « Personnel semi-professionnel et technique », « Surveillants », « Personnel intermédiaire de la vente et des services » et « Autre personnel de la vente et des services » sont des groupes professionnels où l'organisation pourrait saisir l'occasion d'attirer plus de personnes handicapées.

4. Le tableau ci-dessous illustre les fourchettes salariales et le degré de représentation des personnes handicapées désigné par fourchettes.*

Fourchette salariale (\$)	Tous les employés		Personnes handicapées		
	Nombre	%	Représentation (nombre)	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné
Moins de 5 000	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
5 000-9 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
10 000-14 999	15	0,5 %	1	6,7 %	0,4 %
15 000-19 999	10	0,4 %	0	0,0 %	0,0 %
20 000-24 999	155	5,6 %	7	4,5 %	2,8 %
25 000-34 999	596	21,5 %	63	10,6 %	25,2 %
35 000-49 999	565	20,3 %	59	10,4 %	10,0 %
50 000-74 999	785	28,3 %	68	8,7 %	27,0 %
75 000-99 999	500	18,0 %	37	7,4 %	15,0 %
100 000-149 999	129	4,6 %	12	9,3 %	5,0 %
150 000-199 999	22	0,8 %	3	13,6 %	1,0 %
200 000-249 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Nombre total d'employés	2 777	100,0 %	250		

Les données indiquent que les personnes handicapées sont davantage représentées dans la fourchette de 25 000 \$ à 199 999 \$. D'après le tableau ci-dessus, la représentation de ce groupe est équitable dans les fourchettes salariales élevées, ce qui montre que les personnes handicapées ont de bonnes occasions d'atteindre des échelons plus élevés.

Situation d'emploi	Total	Personnes handicapées	Représentation (%)
Embauche – Temps plein	306	5	1,63 %
Embauche – Temps partiel	199	6	3,02 %
Embauche – Temporaire	104	0	0,00 %
Total des embauches	609	11	1,81 %
Promotion – Temps plein	241	22	9,13 %
Promotion – Temps partiel	25	3	12,00 %
Promotion – Temporaire	62	8	12,90 %
Total des promotions	328	33	10,06 %
Cessation d'emploi – Temps plein	609	36	5,91 %
Cessation d'emploi – Temps partiel	210	14	6,67 %
Cessation d'emploi – Temporaire	16	0	0,00 %
Total des cessations d'emploi	835	50	5,99 %

Cette année, les SBMFC ont embauché 11 candidats s'identifiant comme personnes handicapées parmi leurs 609 nouveaux employés (soit 1,81 %), une représentation de 0,49 % plus faible que l'année dernière. De plus, les SBMFC ont enregistré de cessations d'emploi pour les personnes de ce groupe désigné par rapport à l'année dernière (5,99 % contre 4 %). Le nombre d'embauches est plus bas et celui des cessations d'emploi plus élevé que l'année dernière, ce qui pourrait expliquer la diminution de la représentation des personnes handicapées. Le pourcentage de personnes handicapées promues est plus faible que l'année dernière (10,06 % contre 11,8 %).

Équité en matière d'emploi – membres des minorités visibles

Les SBMFC travaillent activement à établir des partenariats de recrutement avec des organismes externes représentant les nouveaux arrivants et les minorités visibles. Le champion des membres des minorités visibles a amorcé des discussions importantes avec le réseau des alliés à propos du rôle des SBMFC dans les pratiques d'antiracisme et de lutte contre la discrimination.

D'après la consultation de nos bureaux des ressources humaines, de nombreux obstacles se dressent devant les nouveaux arrivants qui posent leur candidature pour des postes aux SBMFC. L'un des plus importants : l'obtention de la cote de sécurité, qui nécessite des renseignements de chaque pays où le candidat a résidé les cinq années précédentes. De nombreux pays ne peuvent fournir les documents requis, ce qui fait en sorte que des candidats ne peuvent pas répondre aux exigences pour travailler au sein de l'organisation. Les exigences linguistiques pour nombre de nos postes sont un autre obstacle de taille. Comme nous sommes assujettis à la *Loi sur les langues officielles*, le

bilinguisme est une exigence pour beaucoup de nos postes. Une personne dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais doit être évaluée dans les deux langues lorsqu'elle pose sa candidature pour un poste bilingue, ce qui exclut rapidement certains candidats du processus de sélection.

3. Le tableau ci-dessous illustre le degré de représentation des membres des minorités visibles par groupes professionnels.

Groupe professionnel	Nombre total d'employés	Représentation (nombre)	Représentation (%)	Disponibilité (%)	Disponibilité (nombre)	Écart
1. Cadres supérieurs	46	3	6,5 %	11,5 %	5	-2
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs	478	44	9,2 %	17,6 %	84	-40
3. Professionnels	586	69	11,8 %	18,7 %	110	-41
4. Personnel semi-professionnel et technique	391	34	8,7 %	17,6 %	69	-35
5. Surveillants	149	9	6,0 %	11,9 %	18	-9
6. Surveillants : travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0,0 %	0,0 %	0	0
7. Personnel administratif et de bureau principal	162	12	7,4 %	9,2 %	15	-3
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	42	6	14,3 %	28,2 %	12	-6
9. Travailleurs qualifiés et artisans	11	1	9,1 %	4,6 %	1	0
10. Personnel de bureau	238	29	12,2 %	8,0 %	19	10
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services	206	15	7,3 %	13,8 %	28	-13
12. Travailleurs manuels spécialisés	9	0	0,0 %	12,6 %	1	-1
13. Autre personnel de la vente et des services	406	22	5,4 %	12,8 %	52	-30
14. Autres travailleurs manuels	53	1	1,9 %	7,4 %	4	-3
Nombre total d'employés	2 777	245	8,8 %	15,0 %	418	-173

Les membres des minorités visibles constituent 15 % de la main-d'œuvre du marché du travail externe, alors qu'elles composent 8,8 % de l'effectif des SBMFC. Leur représentation dans l'organisation a légèrement diminué, de 0,1 %, depuis le dernier rapport. Les membres des minorités visibles sont représentés dans le groupe professionnel 10; or, dans tous les autres groupes, leur représentation est insuffisante. Nous visons l'embauche d'un effectif plus diversifié en tirant profit des partenariats que nous établirons dans les prochaines années.

4. Le tableau ci-dessous illustre les fourchettes salariales et le degré de représentation des membres des minorités visibles par fourchettes.*¹

Fourchette salariale (\$)	Tous les employés		Membres des minorités visibles		
	Nombre	%	Représentation (nombre)	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné
Moins de 5 000	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
5 000-9 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
10 000-14 999	15	0,5 %	1	6,7 %	0,4 %
15 000-19 999	10	0,4 %	2	20,0 %	0,8 %
20 000-24 999	155	5,6 %	9	5,8 %	3,7 %
25 000-34 999	596	21,5 %	38	6,4 %	15,5 %
35 000-49 999	565	20,3 %	47	8,3 %	19,0 %
50 000-74 999	785	28,3 %	78	9,9 %	32,0 %
75 000-99 999	500	18,0 %	58	11,6 %	24,0 %
100 000-149 999	129	4,6 %	11	8,5 %	4,0 %
150 000-199 999	22	0,8 %	1	4,5 %	0 %
200 000-249 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0 %
Nombre total d'employés	2 777	100,0 %	245		

Les données indiquent que les employés s'identifiant comme membres des minorités visibles sont plus présents dans la fourchette de 25 000 \$ à 99 999 \$. Leur représentation dans la fourchette salariale est très similaire à celle de l'année dernière. Les membres des minorités visibles sont représentés dans chaque fourchette salariale.

¹ * Conformément à la modification réglementaire de l'annexe VIII du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*, les SBMFC doivent fournir les données correspondant aux fourchettes salariales ci-dessus. Le SGIEMT répartit les données selon des fourchettes salariales différentes, mais les SBMFC ont utilisé les données brutes du SGIEMT pour filtrer les données nécessaires pour le tableau exigé. Il pourrait y avoir une marge d'erreur de 1 %.

5. Le tableau suivant indique le nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi chez les membres des minorités visibles et le degré de représentation de ceux-ci.

Situation d'emploi	Total	Membres des minorités visibles	Représentation (%)
Embauche – Temps plein	306	36	11,76 %
Embauche – Temps partiel	199	14	7,04 %
Embauche – Temporaire	104	13	12,50 %
Total des embauches	609	63	10,34 %
Promotion – Temps plein	241	31	12,86 %
Promotion – Temps partiel	25	1	4,00 %
Promotion – Temporaire	62	6	9,68 %
Total des promotions	328	38	11,59 %
Cessation d'emploi – Temps plein	609	54	8,87 %
Cessation d'emploi – Temps partiel	210	15	7,14 %
Cessation d'emploi – Temporaire	16	1	6,25 %
Total des cessations d'emploi	835	70	8,38 %

Cette année, les SBMFC ont embauché 63 personnes s'identifiant comme membres des minorités visibles parmi leurs 609 nouveaux employés (soit 10,34 %), une représentation similaire à ce que montrent les données de l'année dernière (10,3 %). De plus, les SBMFC ont enregistré davantage de cessations d'emploi pour les personnes de ce groupe désigné que l'année dernière (8,38 % contre 7,8 %). Le nombre d'embauches est similaire à l'année dernière, et celui des cessations d'emploi plus élevé, ce qui pourrait expliquer la légère diminution de la représentation des membres des minorités visibles. Le pourcentage de membres des minorités visibles promus, lui, est beaucoup plus élevé que l'année dernière (11,59 % contre 7,8 %). Nous continuerons à promouvoir des possibilités d'avancement justes et équitables tout en restant à l'affût des potentiels obstacles à l'emploi.

Prochaines étapes

En 2022-2023, les SBMFC continueront de mettre en œuvre les initiatives prévues dans leur Plan d'action sur la diversité et l'inclusion 2021-2024. La réalisation de ces initiatives pourrait être gênée par diverses lacunes en matière de ressources, de budget ou de technologie, mais nous ne prévoyons pas de retards importants. Les dates d'achèvement des initiatives pourraient se retrouver dans des périodes de rapport à venir.

Résumé

L'engagement des SBMFC relativement à l'équité en matière d'emploi est bien présent dans leur planification organisationnelle ainsi que dans leurs stratégies et politiques de ressources humaines. L'équité et la diversité participent à la force d'une organisation, et nous avons à cœur d'offrir un milieu de travail où chacun est traité avec dignité et respect, pour que tout le monde puisse pleinement contribuer à l'organisation et atteindre son plein potentiel professionnel. L'équité en matière d'emploi bénéficie à toute la communauté des FAC, que nous servons, ainsi qu'aux communautés canadiennes où nos employés vivent et travaillent.

Les SBMFC s'efforcent de mettre en place des initiatives utiles et d'honorer leur engagement. S'il reste encore du chemin à faire, nous célébrons tout de même nos réussites au fil du développement de nos projets de diversité et d'inclusion. La diversité, l'équité et l'inclusion sont des catalyseurs de l'innovation et de la croissance, et nous croyons que la constitution d'un effectif diversifié nous permettra de réaliser notre mandat et d'atteindre nos objectifs opérationnels. Par le leadership, le respect et l'égalité, nous nous employons à proposer un bon milieu de travail aux employés de tous les groupes désignés. Collectivement, les SBMFC prennent des mesures concrètes pour appuyer les membres de son effectif diversifié et favoriser un milieu de travail inclusif en vue de maximiser la contribution de tous les employés.