

Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

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





Avant-propos de Sean Cantelon, chef de la direction

À titre de chef de la direction du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, je suis fier de notre engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion en milieu de travail. Nos 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, et sont le fondement d'un effectif représentatif et diversifié, ainsi que d'un milieu de travail sain, inclusif et respectueux de tous.

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021 des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC) présente un sommaire des progrès réalisés au cours de la période visée en vue de l'atteinte de notre but, soit la mise en valeur d'un milieu de travail diversifié, équitable et accessible. L'analyse de l'effectif comprise dans le présent rapport se fonde sur des données provenant du Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). La pandémie a eu des répercussions sur notre effectif : elle a affecté le mouvement au sein du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, en particulier en ce qui concerne le recrutement et les mesures de diversité et d'inclusion prévues.

La représentation des femmes et des personnes handicapées au sein de l'organisation reste supérieure à leur disponibilité sur le marché du travail (selon le Recensement de 2016), et nous avons amélioré notre représentation des membres des minorités visibles. Nous avons publié plus tôt cette année notre nouveau Plan de diversité et d'inclusion 2021-2024, qui comprend des initiatives concrètes visant à accroître davantage la représentation des groupes désignés grâce à nos activités de recrutement et de sélection, par exemple en ciblant plus proactivement les communautés d'intérêt. Nous offrirons aussi de la formation et de la sensibilisation sur l'équité en matière d'emploi et les préjugés inconscients pour travailler à éliminer les obstacles systémiques au recrutement et au maintien en poste des 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. Nous tournant vers l'avenir, nous continuons 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.

Sean N. Cantelon

Le chef de la direction du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

Une culture organisationnelle diversifiée et inclusive en devenir

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. Celui-ci a délégué ces pouvoirs au chef d'état-major de la défense (CEMD), qui les a délégués au chef de la direction (CDir) 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 faire son possible pour 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 (BNP) des Forces armées canadiennes. Ces fonctions sont exécutées par les Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC), une entité administrative des BNP créée par le CEMD. Dans le présent rapport, les SBMFC désigneront le PFNP, FC.

Depuis 1968, les SBMFC et leurs prédécesseurs fournissent des services de bien-être et de maintien du moral à la communauté militaire. La mission des SBMFC contribue à celle des Forces armées canadiennes et du Canada en bâtissant des communautés plus fortes et plus résilientes, une personne à la fois. Au sein 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 en santé mentale, sociale, physique et financière nous permet de favoriser le bien-être de notre communauté, forte d'un million de membres.

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021 des SBMFC fait état de la représentation des groupes désignés au 31 mars 2021. Il 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.

Prochaines étapes

En 2020-2021, les SBMFC se sont appliqués à terminer l'instauration des mesures prévues dans le Plan d'équité en matière d'emploi 2019 afin de réduire les écarts de représentation des groupes désignés. Cette année, nous avons centré nos efforts sur les initiatives suivantes.

Recrutement

- **Sensibilisation auprès d'organismes externes** : Des employés des ressources humaines ont présenté les SBMFC et ses offres d'emploi à des associations locales représentant les groupes désignés. Ces activités ont permis de mettre de l'avant différents postes à combler et d'attirer un bassin diversifié de candidats qualifiés. Par exemple, en février 2021, des employés des

ressources humaines à Ottawa se sont proposés comme mentors et champions bénévoles pour le programme Empowering Newcomer Women de World Skills.

- **Mise à jour du répertoire d'organismes aux fins du recrutement ciblé :** Les SBMFC tiennent un répertoire d'organismes pour aider les différents bureaux des ressources humaines à rejoindre de potentiels partenaires dans leur région. Cette année, le personnel de toutes les localités a mis à jour sa section du répertoire; tous nos bureaux ont ensuite eu accès à la version finale.
- **Révision des avis de concours :** Les avis de concours sont maintenant formulés de manière plus inclusive (rédaction épïcène), de manière à interpeller toutes les clientèles.
- **Négociation des formulations inclusives dans les conventions collectives :** Entre 2019 et 2021, le mandat de négociation des SBMFC a inclus la rédaction épïcène pour chacune de ses 22 conventions collectives : chaque convention collective doit être rédigée de manière épïcène avant d'être ratifiée et publiée.
- **Présence externe :** Les SBMFC ont profité des médias sociaux pour promouvoir une culture inclusive et échanger avec le public sur leur vision quant à la diversité et à l'inclusion. Les événements et activités de promotion de la diversité tenus par les champions de l'équité en matière d'emploi ont tous été annoncés sur les comptes de médias sociaux de l'organisation pour attirer un vaste bassin de candidats.
- **Lancement d'une nouvelle page Carrières :** Une nouvelle page Carrières a été lancée cette année sur notre site Web; elle comprend une section destinée à la diversité et à l'inclusion qui présente les droits à l'équité en matière d'emploi et des renseignements sur nos politiques.

Promotion de la diversité et de l'inclusion à l'interne

- **Témoignage de la direction :** Au cours de la dernière année, dans une vidéo adressée à tout le personnel à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées (le 3 décembre 2020), le chef de la direction a parlé de son handicap, la dyslexie, et des défis qu'il a dû surmonter. La vidéo, accueillie très chaleureusement par les employés, a suscité des discussions approfondies sur les moyens de mieux aider les employés qui ont un handicap.
- **Des champions engagés, forts d'un réseau d'alliés :** Les champions de l'équité en matière d'emploi des SBMFC ont vu leur mandat – sensibiliser, responsabiliser et informer les employés – devenir officiel. Ils ont célébré les dates importantes pour leur groupe désigné et appuyé les activités de recrutement pour les quatre groupes. Nous avons aussi désigné une championne du mieux-être pour mieux appuyer les employés. Tous les champions, soutenus par un réseau d'alliés dévoué et passionné, se réunissent régulièrement pour collaborer et mettre à profit l'intersectionnalité dans

l'organisation. Chaque trimestre, ils rencontrent le chef de la direction et la chef des ressources humaines pour trouver des moyens de régler les problèmes systémiques touchant les employés. Leur objectif : bâtir un lieu de travail exempt de discrimination et collaborer sur de nombreux projets pour faire valoir l'intersectionnalité de l'effectif des SBMFC.

- **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 création et de la promotion de l'inclusivité et du respect au travail.
- **Conférenciers invités** : Cette année, les SBMFC ont invité des conférenciers issus des groupes désignés à s'adresser aux employés et à échanger avec eux. Nous avons ainsi sensibilisé le personnel sur les obstacles que doivent surmonter ces personnes au travail et dans leur vie en général.
- **Série « Le saviez-vous? »** : Cette année, nous avons lancé la série « Le saviez-vous? », un ensemble de ressources et de messages visant à sensibiliser les employés. La série, publiée dans les mises à jour quotidiennes des SBMFC et maintenant disponible sur les diverses plateformes de CORE, fut un franc succès. Plus de 50 ressources et messages ont été partagés pendant la période visée.

Collecte de données et autres initiatives :

- **Partage de données sur l'équité en matière d'emploi** : Les données sur la disponibilité de la main-d'œuvre et sur la population active ont été mises à la disposition de tout le personnel sur CORE et sur sbmfc.com.
- **Collaboration avec RHDCC** : La coordonnatrice des programmes légiférés des ressources humaines aux SBMFC a participé à des échanges avec d'autres employeurs distincts concernant la mise en place d'un nouveau système qui remplacera le Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail (SGIEMT). Le type de données disponibles dans le SGIEMT, ainsi que l'importance d'avoir des exigences et des processus de production de rapports uniformes pour les employeurs distincts, ont fait l'objet de discussions.

Portrait de l'effectif

En 2020-2021, les SBMFC employaient 3 486 personnes à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnelles dispersées dans 99 localités des Forces armées canadiennes 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 2021, cette portion de notre effectif était composée de 1 944 employés à temps plein, 582 employés à temps partiel et 269 employés temporaires, soit un total de 2 795 employés.

Effectif par situation d'emploi	Temps plein	Temps partiel	Temporaire	Total	%
Femmes	1 123	397	162	1 682	60,2 %
Hommes	828	180	105	1 113	39,8 %
Total	1 951	577	267	2 795	100 %

Le tableau ci-dessous brosse un portrait de notre effectif au cours des trois dernières années. Cette année, nous avons constaté une légère diminution quant à la représentation générale des femmes, des personnes autochtones et des personnes handicapées. Les femmes et les personnes handicapées demeurent bien représentées dans notre effectif; toutefois, la représentation des personnes autochtones et des membres des minorités visibles reste en deçà de leur disponibilité dans la population active (selon le Recensement de 2016).

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

Effectif par groupe désigné					
Groupes désignés	2018-2019	2019-2020	2020-2021	Disponibilité sur le marché du travail	Écart
Femmes	61,8 %	61,0 %	60,2 %	56,4 %	106
Personnes autochtones	3,1 %	3,9 %	3,5 %	4,7 %	-33
Personnes handicapées	5,8 %	11,8 %	10,6 %	9,5 %	31
Membres des minorités visibles	5,8 %	8,6 %	8,9 %	15,0 %	-169

Groupe professionnel	Nombre total d'employés	Femmes			Personnes autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Représentation	Disponibilité	Écart	Représentation	Disponibilité	Écart	Représentation	Disponibilité	Écart	Représentation	Disponibilité	Écart
Total	2 795	1 682	1 576	106	99	132	-33	297	266	31	250	419	-169

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 personnes membres de chaque groupe désigné.

Lieu	Total	Femmes	Membres des minorités visibles	Personnes autochtones	Personnes handicapées
Ontario	742	493	70	30	90
RCN	689	376	109	18	75
Québec	373	198	8	3	11
Nouvelle-Écosse	214	110	13	6	30
Nouveau-Brunswick	98	68	1	4	15
Manitoba	128	84	11	8	20
Colombie-Britannique	171	103	15	7	12
Saskatchewan	42	30	3	2	4
Alberta	287	182	18	14	37
Terre-Neuve-et-Labrador	42	30	2	6	3
Territoires du Nord-Ouest	9	8	0	1	0
Total	2 795	1 682	250	99	297

3. Le tableau ci-dessous illustre le degré de représentation de chaque groupe désigné, par groupe professionnel.

Groupe professionnel	Nombre total d'employés	Femmes			Personnes autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
		Représentation	Disponibilité	Écart	Représentation	Disponibilité	Écart	Représentation	Disponibilité	Écart	Représentation	Disponibilité	Écart
1. Cadres supérieurs	36	18	10	8	2	1	1				1	4	-3
2. Cadres intermédiaires et autres administrateurs	493	270	194	76	14	13	1	56	26	30	43	87	-44
3. Professionnels	558	338	350	-12	9	22	-13	47	50	-3	64	104	-40
4. Personnel semi-professionnel et technique	385	181	211	-30	14	15	-1	29	29	0	29	70	-41
5. Surveillants	158	118	91	27	10	8	2	20	43	-23	10	18	-8
6. Surveillants : Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7. Personnel administratif et de bureau principal	156	134	128	6	7	7	0	20	16	4	9	15	-6
8. Personnel spécialisé de la vente et des services	38	16	15	1	2	1	1	2	3	-1	4	11	-7
9. Travailleurs qualifiés et artisans	11	0	0	0	0	1	-1	1	1	0	1	1	0
10. Personnel de bureau	255	208	180	28	9	14	-5	46	24	22	45	20	25
11. Personnel intermédiaire de la vente et des services	201	145	138	7	8	11	-3	22	22	0	15	27	-12
12. Travailleurs manuels spécialisés	8	2	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	-1
13. Autre personnel de la vente et des services	436	247	249	-2	22	34	-12	47	47	0	27	56	-29
14. Autres travailleurs manuels	60	5	9	-4	1	4	-3	6	4	2	2	5	-3
TOTAL	2 795	1 682	1 576	106	99	132	-33	297	266	31	250	419	-169

Notre effectif est réparti principalement parmi huit des 14 groupes professionnels, ce qui reflète nos divers secteurs d'activité.

Femmes

Les femmes sont bien représentées au sein de l'effectif des SBMFC, comparativement au marché du travail. Elles constituent 56,4 % de la main-d'œuvre du marché du travail externe, alors qu'elles composent 60,2 % de l'effectif des SBMFC. Toutefois, même si elles sont bien représentées de façon générale, les femmes affichent une sous-représentation dans les groupes professionnels suivants : Professionnels, Personnel semi-professionnel et technique, Autre personnel de la vente et des services, et Autres travailleurs manuels. L'an dernier, les SBMFC sont parvenus à combler l'écart de représentation des femmes dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés (-1 à 1).

Personnes autochtones

La représentation globale des personnes autochtones a baissé légèrement depuis l'an dernier (3,5 % c. 3,9 %), et elles demeurent sous-représentées dans l'organisation comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail (3,5 % c. 4,7 %). Pour combler l'écart de représentation de 1,2 %, nous devons embaucher 33 personnes autochtones. Les personnes autochtones demeurent sous-représentées dans les groupes professionnels suivants : Professionnels, Personnel semi-professionnel et technique, Travailleurs qualifiés et artisans, Personnel de bureau, Personnel intermédiaire de la vente et des services, Autre personnel de la vente et des services, et Autres travailleurs manuels.

Personnes handicapées

La représentation des personnes handicapées aux SBMFC est au-dessus de la moyenne : alors qu'elles constituent 9,5 % du marché du travail externe, elles composent 10,6 % de notre effectif. Selon les données susmentionnées, les SBMFC accusent une sous-représentation des personnes handicapées dans les groupes suivants : Professionnels, Surveillants et Personnel spécialisé de la vente et des services. L'écart pour le Personnel intermédiaire de la vente et des services a été comblé, passant de -6 à 0.

Membres des minorités visibles

Les SBMFC ont réduit l'écart de représentation des membres de minorités visibles (8,9 % c. 8,6 %), mais ce groupe demeure sous-représenté dans l'organisation; il s'agit du groupe le plus sous-représenté par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail. En effet, même si les membres des minorités visibles représentent 15 % du marché du travail externe, seuls 8,9 % des employés des SBMFC déclarent leur appartenance à ce groupe. Pour combler l'écart de représentation de 6,1 %, nous devons embaucher 169 personnes en faisant partie. De plus, des écarts de représentation des membres de minorités visibles ont été relevés dans les groupes suivants : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres administrateurs; Professionnels; Personnel semi-professionnel et technique; Surveillants; Personnel administratif et de bureau principal; Personnel spécialisé de la vente et des services; Personnel intermédiaire de la vente et des services; Autre personnel de la vente et des services, et Autres travailleurs manuels.

4. Le tableau ci-dessous illustre les fourchettes salariales et le degré de représentation de chaque groupe désigné par fourchette.

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		FEMMES			PERSONNES AUTOCHTONES			PERSONNES HANDICAPÉES			MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES		
	N ^{bre}	%	N ^{bre}	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné	N ^{bre}	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné	N ^{bre}	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné	N ^{bre}	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné
5 000 – 9 999	0	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
10 000 – 14 999	4	0,1 %	2	50,0 %	0,1 %	1	25,0 %	1,0 %	1	25,0 %	0,3 %	0	0,0 %	0,0 %
15 000 – 19 999	27	1,0 %	17	63,0 %	1,0 %	0	0,0 %	0,0 %	4	14,8 %	1,3 %	1	3,7 %	0,4 %
20 000 – 24 999	272	9,7 %	158	58,1 %	9,4 %	10	3,7 %	10,1 %	21	7,7 %	7,1 %	16	5,9 %	6,4 %
25 000 – 34 999	564	20,2 %	383	67,9 %	22,8 %	32	5,7 %	32,3 %	72	12,8 %	24,2 %	50	8,9 %	20,0 %
35 000 – 49 999	566	20,3 %	369	65,2 %	21,9 %	25	4,4 %	25,3 %	67	11,8 %	22,6 %	46	8,1 %	18,4 %
50 000 – 74 999	750	26,8 %	444	59,2 %	26,4 %	15	2,0 %	15,2 %	75	10,0 %	25,3 %	78	10,4 %	31,2 %
75 000 – 99 999	467	16,7 %	245	52,5 %	14,6 %	11	2,4 %	11,1 %	39	8,4 %	13,1 %	46	9,9 %	18,4 %
100 000 – 149 999	132	4,7 %	59	44,7 %	3,5 %	4	3,0 %	4,0 %	14	10,6 %	4,7 %	12	9,1 %	4,8 %
150 000 – 199 999	12	0,4 %	5	41,7 %	5,1 %	1	8,3 %	0,3 %	3	25,0 %	1,2 %	1	8,3 %	0,0 %
200 000+	1	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %	1	100,0 %	0,0 %	0	0,0 %	0,0 %
Total	2 795	100 %	1 682	60,2 %	100,0 %	99	3,5 %	99,0 %	297	10,6 %	100,0 %	250	8,9 %	100,0 %

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 dans différentes fourchettes salariales, mais les SBMFC ont utilisé les données brutes du SGIEMT pour filtrer les données nécessaires au tableau exigé.

En février 2021, la coordonnatrice des programmes légiférés des ressources humaines a participé à une deuxième discussion informelle sur les exigences de production de rapports sur l'équité en matière d'emploi pour les utilisateurs. À cette occasion, elle a soulevé les défis que représente la production de ces données en particulier, et fait valoir l'intérêt d'harmoniser les fourchettes salariales du SGIEMT avec les exigences de production de rapport du Règlement sur l'équité en matière d'emploi. Une telle harmonisation limiterait les risques d'écart entre les données, puisque les exigences seraient les mêmes.

Femmes

L'information du tableau précédent indique que la représentation des femmes dans l'organisation se situe entre 41,7 et 67,9 % dans les fourchettes salariales de 10 000 \$ à 199 999 \$. Cette représentation est comparable à la disponibilité sur le marché du travail (56,4 %). Si leur taux de représentation est plus bas cette année, les femmes sont toutefois représentées dans des fourchettes salariales plus élevées (10 000 \$ à 199 000 \$, contre 5 000 \$ à 149 999 \$ l'an dernier). Par la suite, le pourcentage de représentation diminue dans les fourchettes salariales de 100 000 \$ et plus.

Personnes autochtones

Les personnes autochtones sont le plus représentées dans les fourchettes salariales de 20 000 \$ à 99 999 \$, avec un taux entre 10,1 % et 32,3 %. Dans l'ensemble de l'organisation, leurs taux de représentation les plus élevés sont situés dans les fourchettes salariales suivantes : 10 000 \$ – 14 999 \$, 20 000 \$ – 24 999 \$, 25 000 \$ – 34 999 \$, 35 000 \$ – 49 999 \$ et 150 000 \$ – 199 999 \$. S'ils ont diminué par rapport à l'année précédente, les taux restent proportionnels à la diminution du taux de représentation global des personnes autochtones aux SBMFC.

Personnes handicapées

Les personnes handicapées sont représentées dans toutes les fourchettes salariales, à raison de 7,7 % à 100 %. Leurs taux de représentation les plus élevés sont situés dans les fourchettes salariales suivantes : 25 000 \$ – 34 999 \$ (24,2 %), 35 000 \$ – 49 999 \$ (22,6 %) et 50 000 \$ – 74 999 \$ (25,3 %).

Membres des minorités visibles

Le taux de représentation des membres des minorités visibles est inférieur à leur disponibilité sur le marché du travail, et ce, dans toutes les fourchettes salariales. Ce groupe est surtout représenté dans les fourchettes salariales de 25 000 \$ à 99 999 \$, avec un taux de 20 % à 31,2 %. Leur représentation dans l'ensemble de l'organisation se situe entre 3,7 % et 10,4 %, et elle est nulle dans les fourchettes suivantes : 10 000 \$ – 14 999 \$ et 200 000 \$ et plus.

5. Le tableau suivant présente le mouvement des employés membres de chaque groupe désigné au sein de l'organisation, selon les catégories suivantes : nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi, et parmi celles-ci, degré de représentation.

**Directement en lien avec la pandémie de COVID-19*

Situation d'emploi	Total	Femmes	Représentation (%)	Membres des minorités visibles	Représentation (%)	Personnes autochtones	Représentation (%)	Personnes handicapées	Représentation (%)
Embauche – Temps plein	163	96	58,9 %	18	11,0 %	3	1,8 %	5	3,1 %
Embauche – Temps partiel	142	95	66,9 %	7	4,9 %	3	2,1 %	12	8,5 %
Embauche – Temporaire	85	49	57,6 %	15	17,6 %	3	3,5 %	1	1,2 %
Total des embauches*	390	240	61,5 %	40	10,3 %	9	2,3 %	18	4,6 %
Promotion – Temps plein	140	92	65,7 %	9	6,4 %	5	3,6 %	17	12,1 %
Promotion – Temps partiel	14	10	71,4 %	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Promotion – Temporaire	49	36	73,5 %	2	4,1 %	1	2,0 %	7	14,3 %
Total des promotions	203	138	68,0 %	11	5,4 %	6	3,0 %	24	11,8 %
Cessation d'emploi – Temps plein	527	337	63,9 %	40	7,6 %	20	3,8 %	51	9,7 %
Cessation d'emploi – Temps partiel	268	178	66,4 %	22	8,2 %	11	4,1 %	23	8,6 %
Cessation d'emploi – Temporaire	10	7	70,0 %	1	10,0 %	1	10,0 %	3	30,0 %
Total des cessations d'emploi	805	522	64,8 %	63	7,8 %	32	4,0 %	77	9,6 %

Cette année, la pandémie de COVID-19 a eu un effet direct sur le mouvement des employés aux SBMFC : comme nous avons encaissé d'importantes pertes de revenus, nous avons dû ajuster nos activités de recrutement. Nous avons embauché 414 employés de moins* que l'an dernier. De plus, vu l'incertitude liée aux effets de la pandémie sur les programmes et la prestation de services de l'organisation, les promotions et les cessations d'emploi ont aussi diminué. Nous avons enregistré cette année 805 cessations d'emploi et 390 embauches*.

Femmes

Le taux d'embauche des femmes (61,5 %) est supérieur à leur taux de disponibilité dans la population active (56,4 %). Leur taux de promotion est inférieur à la représentation interne (68 % c. 60,2 %). Leur taux de cessation d'emploi est supérieur à leur représentation interne (64,8 % c. 60,2 %) et à leur taux d'embauche (64,8 % c. 61,5 %). Comparativement à l'an dernier, le taux d'embauche des femmes a diminué de 1,3 %, et leur taux de promotion a augmenté de 5,1 %. Le taux de cessation d'emploi a diminué de 0,5 %.

Membres des minorités visibles

Le taux d'embauche des membres des minorités visibles (10,3 %) est inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active (15 %). Leur taux de promotion est supérieur à leur représentation interne (5,4 % c. 8,9 %). Leur taux de cessation d'emploi est inférieur à leur représentation interne (7,8 % c. 8,9 %). Selon ces données, les SBMFC peuvent affirmer que le taux d'embauche des membres des minorités visibles est comparable à celui de l'an dernier (10,3 % c. 10,8 %). D'autre part, leur taux de promotion a diminué (5,4 % c. 10,2 %), alors que leur taux de cessation d'emploi a augmenté (5,4 % c. 7,8 %).

Personnes autochtones

Le taux d'embauche des personnes autochtones (2,3 %) est inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active (4,7 %). Leur taux de promotion est inférieur à leur représentation interne (3 % c. 3,5 %). Leur taux de cessation d'emploi est inférieur à leur représentation interne (4 % c. 3,5 %).

Personnes handicapées

Le taux d'embauche des personnes handicapées (4,6 %) est inférieur au taux de disponibilité dans la population active (9,5 %). Leur taux de promotion est supérieur à leur représentation interne (11,8 % c. 10,6 %). Leur taux de cessation d'emploi est inférieur à leur représentation interne (9,6 % c. 10,6 %). Cette année, le nombre de cessations d'emploi des personnes handicapées a été supérieur à leur nombre d'embauches. Par ailleurs, le nombre de promotions de cette année est inférieur à celui de l'an dernier (24 c. 32).

Prochaines étapes

Le nouveau Plan de diversité et d'inclusion 2021-2024 des SBMFC prévoit certaines initiatives pour 2021-2022. Ces initiatives pourraient être gênées 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 d'autres périodes de rapport.

Promotion de la diversité et de l'inclusion à l'interne

- **Matériel promotionnel sur l'équité en matière d'emploi** : Nous créerons du matériel visant à sensibiliser les gestionnaires aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et à aider les différents bureaux des ressources humaines à optimiser leurs efforts de recrutement auprès de candidats de tous les groupes désignés.
- **Meilleure communication de l'engagement organisationnel** : Le nouvel intranet, CORE, aidera les champions de l'équité en matière d'emploi à communiquer plus régulièrement leurs messages, les offres de formation et le matériel promotionnel aux employés.
- **Offre de nouvelles occasions de perfectionnement** : Le personnel des ressources humaines recevra une formation sur les préjugés inconscients. Fort de ces nouvelles connaissances, il pourra à son tour sensibiliser les gestionnaires à l'importance d'une main-d'œuvre diversifiée.
- **Mise à jour de la formation obligatoire** : Nous mettrons à jour la formation obligatoire sur l'équité en matière d'emploi offerte à tous les gestionnaires lors du processus d'intégration afin de faire valoir les avantages et les forces d'une main-d'œuvre diversifiée et d'un milieu de travail inclusif.

Recrutement

- **Partenariat** : Nous continuerons d'offrir un accès aux occasions d'apprentissage et de perfectionnement des divisions et de l'organisation afin de favoriser le maintien en poste et le cheminement de carrière du personnel, et d'éliminer les obstacles systémiques pour les employés des quatre groupes désignés. Nous mettrons sur pied un projet pilote de partenariat en diversité et en inclusion pour former certains employés des ressources humaines.

Collecte de données

- **Nouveau système de gestion de l'apprentissage** : Le nouveau logiciel contiendra les données relatives à la déclaration volontaire du candidat et en fera le suivi à toutes les étapes du recrutement. Il indiquera si le recrutement est parvenu à attirer des candidats diversifiés, à quel moment du processus les

candidats ont été rejetés et le nombre de personnes de groupes désignés qui ont été sélectionnées.

- **Analyse des résultats** : Nous examinerons et mesurerons les résultats des initiatives périodiquement pour déterminer leur efficacité et leur impact. Nous pourrions y apporter des modifications à différents niveaux si les données ne reflètent pas de retombées positives sur le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.

Résumé

L'engagement des SBMFC relativement à l'équité en matière d'emploi est bien présent dans notre planification organisationnelle ainsi que dans nos stratégies et nos politiques de ressources humaines. Nous savons que 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 tous puissent pleinement contribuer à l'organisation et atteindre leur plein potentiel professionnel. L'équité en matière d'emploi bénéficie à toute la communauté des Forces armées canadiennes, que nous servons, ainsi qu'aux communautés canadiennes où nos employés vivent et travaillent.

Les SBMFC s'efforcent de mettre en place des initiatives significatives et d'honorer leur engagement. S'il reste encore du chemin à faire, nous célébrons tout de même nos réussites au fil du déploiement de nos projets de diversité et d'inclusion. La diversité et l'inclusion sont un catalyseur 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. En faisant appel au leadership, au respect et à l'inclusion, nous nous employons à favoriser un bon milieu de travail pour les employés de tous les groupes désignés. Collectivement, les mesures significatives prises par les SBMFC appuient la constitution d'un effectif diversifié dans un milieu de travail inclusif en vue de maximiser la contribution de tous les employés.