

Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes

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





Avant-propos du chef de la direction

À titre de chef de la direction des Services de bien-être et moral des Forces canadiennes (SBMFC), 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, 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 et respectueux de tous.

Le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2019-2020 présente un sommaire des progrès réalisés par les SBMFC 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 représentation des femmes et des personnes handicapées au sein de l'organisation est actuellement supérieure à leur disponibilité sur le marché du travail, et nous avons amélioré notre représentation des personnes autochtones et des membres des minorités visibles. Nous continuons d'appliquer notre Plan d'équité en matière d'emploi 2019-2021 afin d'améliorer davantage la représentation des groupes sous-représentés. Ce plan comprend des initiatives visant à augmenter notre diversité au moyen de nos activités de recrutement et de sélection, par exemple en ciblant encore plus proactivement les communautés d'intérêt. Nous misons également sur des améliorations technologiques et un meilleur accès aux données, notamment le suivi des candidats, pour repérer les obstacles systémiques au recrutement de membres des groupes désignés.

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.

Le chef de la direction,

Sean N. Cantelon
Services de bien-être et moral des Forces canadiennes

Une culture organisationnelle diversifiée et inclusive en devenir

Depuis 1968, les SBMFC (Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes) soutiennent la communauté militaire et lui fournissent les services dont elle a besoin. Notre mission contribue directement à celle des Forces armées canadiennes, « Notre personnel d’abord, la mission, toujours », grâce à la prestation d’une gamme complète de programmes et de services de conditionnement physique, de sports et de loisirs, de soutien aux familles et aux activités de bienfaisance, de services de vente au détail et de services financiers personnels qui permettent aux membres des Forces armées canadiennes de se concentrer sur leur efficacité opérationnelle et de mieux composer avec les défis uniques du mode de vie militaire.

Le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, désigné sous le nom de SBMFC dans le présent rapport, 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 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 des SBMFC. À titre d’organisme distinct, les SBMFC sont donc assujettis à la *Loi sur l’équité en matière d’emploi*, selon laquelle nous sommes tenus de faire notre possible pour atteindre une pleine représentation pour chaque groupe désigné.

Les SBMFC ont intégré l’équité en matière d’emploi à leur stratégie organisationnelle et publié une nouvelle mouture du Plan d’équité en matière d’emploi en janvier 2019. Le Rapport annuel sur l’équité en matière d’emploi 2019-2020 des SBMFC contient de l’information sur la représentation des groupes désignés en date du 31 mars 2020. 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 personnes autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.

Prochaines étapes

En 2019, les SBMFC ont diffusé la nouvelle mouture de leur Plan d’équité en matière d’emploi dans lequel sont précisées les étapes nécessaires pour atteindre l’objectif de réduire les écarts de représentation des groupes désignés. Cette année, les initiatives suivantes étaient à l’honneur.

Recrutement

- **Rencontre de candidats en personne** : Les bureaux des ressources humaines (RH) ont été invités à communiquer avec des associations locales représentant les quatre groupes désignés pour promouvoir l'emploi au sein de notre organisation et attirer des candidats compétents provenant d'un bassin diversifié. Par exemple, en février 2020, le personnel des RH d'Edmonton s'est rendu dans un salon des carrières pour personnes handicapées et s'est entretenu avec environ 110 chercheurs d'emploi.
- **Production de documents de recrutement mettant en valeur la diversité** : Les SBMFC ont produit de nouveaux documents de recrutement mettant en valeur un effectif diversifié. Les efforts de recrutement bénéficient généralement du fait que les candidats s'identifient au visage de l'organisation. Toutes les images du présent rapport témoignent de cette initiative.
- **Révision des avis de concours** : Les avis de concours sont maintenant formulés de manière plus inclusive (rédaction épécène) de manière à interpeller toutes les clientèles.
- **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 l'inclusion. Les événements et activités de promotion de la diversité tenus par les champions de l'équité en matière d'emploi ont été annoncés sur les comptes de médias sociaux de l'organisation afin de rejoindre un vaste bassin de candidats.
- **Partage de données locales sur l'équité en matière d'emploi** : Les données sur la disponibilité de la main-d'œuvre et sur la population active sont fournies aux bureaux des RH afin de mettre en lumière des occasions de favoriser l'équité en matière d'emploi. Ces données contribuent à l'élaboration de stratégies de recrutement ciblées et au rapprochement avec les groupes désignés. En 2019, les SBMFC ont commencé à recueillir des données sur l'équité en matière d'emploi auprès des candidats, en les invitant à indiquer leur appartenance à un de ces groupes durant le processus de recrutement. Des plans d'action locaux ont été élaborés là où le bassin de candidats n'était pas représentatif des statistiques de disponibilité.



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

- **Mur de la diversité** : Le Mur de la diversité a donné aux employés des SBMFC l'occasion d'exprimer ce que la diversité et l'inclusion signifient pour eux. Plus de 200 témoignages ont été soumis par des employés de partout au pays. Ces témoignages ont été affichés au quartier général des SBMFC, et des affiches du Mur ont été créées et distribuées à tous les bureaux des RH, pour rappeler aux employés qu'ils évoluent dans un milieu de travail sécuritaire et inclusif.
- **Des champions engagés, forts d'un réseau d'alliés** : Les champions de l'équité en matière d'emploi des SBMFC ont vu leur rôle prendre un tournant plus officiel. Ils ont fait le serment d'éduquer et d'informer leurs collègues, de célébrer les dates importantes pour leur groupe désigné, et de soutenir les activités de recrutement de membres des quatre groupes désignés.



Collecte de données

- **Vidéo éducationnelle sur la déclaration volontaire** : La définition de handicap s'étant élargie l'an dernier, les SBMFC ont pris l'initiative de créer une vidéo éducationnelle définissant clairement les quatre groupes désignés. L'objectif était d'informer les employés sur l'équité en matière d'emploi et les quatre groupes désignés pour qu'ils se sentent à l'aise de déclarer faire partie d'un groupe. La vidéo a été publiée sur le site Web des SBMFC et envoyée par courriel à tous les employés.
- **Campagne de déclaration volontaire** : Après la diffusion de la vidéo éducationnelle, l'organisation a mené une campagne de déclaration volontaire, dont l'objectif était d'encourager tous les employés à déclarer leur appartenance à un groupe désigné ou à mettre à jour une déclaration antérieure. Au total, 79 % de tous les employés des SBMFC ont mis à jour leur déclaration volontaire pendant la campagne, fournissant ainsi de nouvelles bases sur lesquelles travailler. Forte de ces nouvelles données, l'organisation connaît maintenant mieux son effectif et les possibilités d'amélioration.

Portrait de l'effectif

En 2019, les SBMFC employaient 4 569 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 2020, cette portion de notre effectif était composée de 2 006 employés à temps plein, 684 employés à temps partiel et 271 employés temporaires, soit un total de 2 961 employés.

Effectif par situation d'emploi	Temps plein	Temps partiel	Temporaire	Total	%
Femmes	1 144	492	169	1 805	61,0 %
Hommes	862	192	102	1 156	39,0 %
Total	2 006	684	271	2 961	100 %

Le tableau ci-dessous offre une comparaison de notre effectif au cours des trois dernières années. Cette année, nous avons constaté une légère diminution quant à la représentation générale des femmes, et une hausse considérable de la représentation générale des personnes handicapées. Ces deux groupes sont bien représentés dans notre effectif. Bien que la représentation des personnes autochtones et des membres des minorités visibles a augmenté, elle demeure en deçà de leur disponibilité dans la population active.

Effectif par groupe désigné					
Groupes désignés	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Disponibilité	Écart
Femmes	61,5 %	61,8 %	61,0 %	56,6 %	129
Personnes autochtones	3,2 %	3,1 %	3,9 %	4,8 %	-28
Personnes handicapées	6,1 %	5,8 %	11,8 %	9,6 %	67
Membres des minorités visibles	5,3 %	5,8 %	8,6 %	14,7 %	-179

Disponibilité basée sur les données de 2020 du SGIEMT

1. Nombre d'employés et nombre de personnes membres d'un groupe désigné

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
2 961	1 805	1 676	129	116	144	-28	349	282	67	254	433	-179

2. Répartition géographique de l'effectif dans l'organisation

Lieu	TOTAL	Femmes	Membres des minorités visibles	Personnes autochtones	Personnes handicapées
Ontario	816	547	72	34	106
RCN	688	385	99	19	86
Québec	412	215	11	4	12
Nouvelle-Écosse	220	111	12	8	30
Nouveau-Brunswick	112	79	1	4	19
Manitoba	128	88	10	10	26
Colombie-Britannique	165	102	14	8	16
Saskatchewan	35	24	3	2	4
Alberta	323	208	29	17	45
Terre-Neuve-et-Labrador	51	36	3	9	5
Territoires du Nord-Ouest	11	10	0	1	0
Total	2 961	1 805	254	116	349

3. Catégories professionnelles et représentation de chaque groupe désigné par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	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	32	17	9	8	2	1	1	67	27	40	1	4	-3
2 Cadres intermédiaires et autres administrateurs	508	272	200	72	14	14	0				38	89	-51
3 Professionnels	554	328	347	-19	9	22	-13	54	49	5	65	102	-37
4 Personnel semi-professionnel et technique	402	213	224	-11	14	16	-2	33	31	2	25	70	-45
5 Surveillants	171	130	98	32	11	9	2	21	47	-26	12	20	-8
6 Surveillants : Travailleurs qualifiés et artisans	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0		0
7 Personnel administratif et de bureau principal	164	144	134	10	9	8	1	23	16	7	12	15	-3
8 Personnel spécialisé de la vente et des services	42	16	16	0	3	1	2	2	3	-1	6	12	-6
9 Travailleurs qualifiés et artisans	12	0	0	0	0	1	-1	1	1	0	1	1	0
10 Personnel de bureau	270	222	191	31	11	15	-4	53	25	28	40	21	19
11 Personnel intermédiaire de la vente et des services	251	178	172	6	10	14	-4	21	27	-6	20	33	-13
12 Travailleurs manuels spécialisés	12	1	2	-1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
13 Autre personnel de la vente et des services	477	277	272	5	30	37	-7	67	51	16	31	60	-29
14 Autres travailleurs manuels	66	7	11	-4	2	5	-3	6	4	2	2	5	-3
TOTAL	2 961	1 805	1 676	129	116	144	-28	349	282	67	254	433	-179

Notre effectif est réparti principalement dans huit des 14 catégories professionnelles, 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 56,6 % de la main-d'œuvre du marché du travail externe, alors qu'elles composent 61 % de l'effectif des SBMFC. Toutefois, même si elles sont bien représentées de façon générale, les femmes affichent une sous-représentation dans les catégories professionnelles suivantes : Professionnels, Personnel semi-professionnel et technique, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. L'an dernier, les SBMFC sont parvenus à combler l'écart de représentation des femmes dans la catégorie Personnel spécialisé de la vente et des services (-1 à 0).

Personnes autochtones : La représentation globale des personnes autochtones s'est améliorée depuis l'an dernier (3,9 % c. 3,1 %), mais elles demeurent sous-représentées dans l'organisation comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail (3,9 % c. 4,8 %). Pour combler l'écart de représentation de 0,9 %, nous devons embaucher 28 personnes autochtones. Les personnes autochtones sont sous-représentées dans les catégories professionnelles suivantes : Professionnels, Personnel semi-professionnel et technique, Travailleurs qualifiés et artisans, Personnel de bureau, Personnel intermédiaire de la vente et du service, Autre personnel de la vente et des services et Autres travailleurs manuels. Les SBMFC sont parvenus à combler l'écart de l'an dernier dans les catégories suivantes : Surveillants (-2 à +2); Personnel administratif et de bureau principal (-1 à +1); Cadres supérieurs (-1 à +1) et Cadres intermédiaires et autres administrateurs (-2 à 0).

Personnes handicapées : La représentation des personnes handicapées a augmenté de manière considérable suite à la communication aux employés de la nouvelle définition de handicap dans le cadre de la campagne de déclaration volontaire. Alors qu'elles constituent 9,6 % du marché du travail externe, elles composent 11,8 % de l'effectif des SBMFC. Selon les nouvelles données, les SBMFC accusent une sous-représentation des personnes handicapées dans les catégories professionnelles suivantes : Surveillants, Personnel spécialisé de la vente et des services, et Personnel intermédiaire de la vente et du service. Nous avons comblé l'écart dans les catégories suivantes : Personnel administratif et de bureau principal (-7 à +7); Personnel de bureau (-2 à +28); Professionnels (-26 à +5); Personnel semi-professionnel et technique (-15 à +2), Autre personnel de la vente et des services (-7 à +16) et Autres travailleurs manuels (-2 à +2).

Membres des minorités visibles : Les SBMFC sont parvenus à combler l'écart de représentation des membres de minorités visibles (8,6 % c. 5,8 %), mais ceux-ci demeurent le groupe le plus sous-représenté de l'organisation par rapport à sa disponibilité sur le marché du travail. Même s'ils représentent 14,7 % du marché du travail externe, seuls 8,6 % des employés des SBMFC indiquent une appartenance à une minorité visible. Pour combler l'écart de représentation de 6,1 %, nous devons embaucher 179 personnes faisant partie de ce groupe. Des écarts de représentation

des membres de minorités visibles ont été relevés dans les catégories professionnelles suivantes : 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 du service; Autre personnel de la vente et des services et Autres travailleurs manuels. Les SBMFC sont parvenus cette année à combler l'écart de représentation dans la catégorie Personnel spécialisé de la vente et des services (-1 à 0).

4. Échelle salariale et degré de représentation de chaque groupe désigné par fourchette

Échelle salariale (\$)	Tous les employés		Femmes			Personnes autochtones			Personnes handicapées			Membres des minorités visibles		
	Nombre	%	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné	Nombre	% de la fourchette salariale	% du groupe désigné
5 000 - 9 999	9	0,3 %	6	66,7 %	0,3 %	0	0,0 %	0,0 %	1	11,1 %	0,3 %	0	0,0 %	0,0 %
10 000 – 14 999	12	0,4 %	8	66,7 %	0,4 %	2	16,7 %	1,7 %	2	16,7 %	0,6 %	0	0,0 %	0,0 %
15 000 – 19 999	66	2,2 %	39	59,1 %	2,2 %	5	7,6 %	4,3 %	6	9,1 %	1,7 %	5	7,6 %	2,0 %
20 000 – 24 999	401	13,5 %	273	68,1 %	15,1 %	16	4,0 %	13,8 %	46	11,5 %	13,2 %	25	6,2 %	9,8 %
25 000 – 34 999	605	20,4 %	404	66,8 %	22,4 %	38	6,3 %	32,8 %	85	14,0 %	24,4 %	51	8,4 %	20,1 %
35 000 – 49 999	601	20,3 %	401	66,7 %	22,2 %	22	3,7 %	19,0 %	83	13,8 %	23,8 %	52	8,7 %	20,5 %
50 000 – 74 999	740	25,0 %	405	54,7 %	22,4 %	16	2,2 %	13,8 %	67	9,1 %	19,2 %	76	10,3 %	29,9 %
75 000 – 99 999	390	13,2 %	208	53,3 %	11,5 %	12	3,1 %	10,3 %	36	9,2 %	10,3 %	35	9,0 %	13,8 %
100 000 – 149 999	127	4,3 %	58	45,7 %	3,2 %	5	3,9 %	4,3 %	19	15,0 %	5,4 %	9	7,1 %	3,5 %
150 000 – 199 999	9	0,3 %	3	33,3 %	2,6 %	0	0,0 %	0,0 %	3	33,3 %	1,2 %	1	11,1 %	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 %
Total	2 961	100 %	1 805	61,0 %	100 %	116	3,9 %	100 %	349	11,8 %	100 %	254	8,6 %	100 %

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 à l'échelle salariale ci-dessus. Le SGIEMT répartit les données dans des fourchettes salariales différentes, mais les SBMFC ont utilisé les données brutes du SGIEMT pour filtrer les données nécessaires au tableau exigé. En octobre 2019, la coordonnatrice de la diversité et de l'inclusion a participé à une 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 échelles 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 ci-dessus indique que la représentation des femmes se situe entre 45,7 et 68,1 % dans les fourchettes salariales de 5 000 \$ à 149 999 \$. Le pourcentage de représentation diminue dans les fourchettes salariales de 150 000 \$ à 199 999 \$ et de 200 000 \$ et plus.

Personnes autochtones : La plus grande représentation des personnes autochtones se trouve dans les fourchettes salariales de 10 000 \$ à 49 999 \$. Les personnes autochtones ont une représentation moindre dans les fourchettes salariales suivantes : 5 000 \$ – 9 999 \$, 50 000 \$ – 74 999 \$, 150 000 \$ – 199 999 \$ et 200 000 \$ et plus.

Personnes handicapées : La représentation des personnes handicapées dans les fourchettes salariales (de 9,1 % à 16,7 %) correspond à leur représentation globale dans l'organisation (11,8 %). Les personnes handicapées sont bien représentées dans les fourchettes salariales supérieures : 150 000 \$ – 199 999 \$ (33 %); 200 000 \$ et plus (100 %).

Membres des minorités visibles : La représentation des membres des minorités visibles est condensée entre 15 000 \$ et 199 999 \$. Leur représentation est nulle dans les fourchettes suivantes : 5 000 \$ – 9 999 \$, 10 000 \$ – 14 999 \$ et 200 000 \$ et plus.

5. Mouvement interne : Nombre d'embauches, de promotions et de cessations d'emploi, et parmi celles-ci, degré de représentation des membres de chaque groupe désigné

Situation d'emploi	Total	Femmes	Représentation (%)	Membres des minorités visibles	Représentation (%)	Personnes autochtones	Représentation (%)	Personnes handicapées	Représentation (%)
Embauche – Temps plein	415	251	60,5 %	43	10,4 %	10	2,4 %	16	3,9 %
Embauche – Temps partiel	292	194	66,4 %	30	10,3 %	14	4,8 %	14	4,8 %
Embauche – Temporaire	97	60	61,9 %	14	14,4 %	5	5,2 %	6	6,2 %
Total des embauches	804	505	62,8 %	87	10,8 %	29	3,6 %	36	4,5 %
Promotion – Temps plein	174	106	60,9 %	18	10,3 %	9	5,2 %	20	11,5 %
Promotion – Temps partiel	29	20	69,0 %	2	6,9 %	1	3,4 %	2	6,9 %
Promotion – Temporaire	61	40	65,6 %	7	11,5 %	1	1,6 %	10	16,4 %
Total des promotions	264	166	62,9 %	27	10,2 %	11	4,2 %	32	12,1 %
Cessation d'emploi – Temps plein	756	497	65,7 %	36	4,8 %	16	2,1 %	37	4,9 %
Cessation d'emploi – Temps partiel	278	178	64,0 %	20	7,2 %	6	2,2 %	14	5,0 %
Cessation d'emploi – Temporaire	9	6	66,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	11,1 %
Total des cessations d'emploi	1 043	681	65,3 %	56	5,4 %	22	2,1 %	52	5,0 %

Les données sur le mouvement interne de cette année montrent une bonne amélioration globale. Le taux de promotion s'est grandement amélioré dans trois des groupes désignés, ce qui confirme le statut des SBMFC comme organisation sans obstacle où tous les employés ont les mêmes occasions de perfectionnement et de promotion.

Femmes : Le taux d'embauche des femmes (62,8 %) est supérieur à leur taux de disponibilité dans la population active (56,6 %). Leur taux de promotion est supérieur à la représentation interne (62,9 % c. 61 %). Leur taux de cessation d'emploi est supérieur à leur représentation interne (65,3 % c. 61 %) et à leur taux d'embauche (65,3 % c. 62,8 %). Comparativement à l'an dernier, le taux d'embauche des femmes a diminué de 4,2 %, et leur taux de promotion, de 4,8 %. Le taux de cessation d'emploi a augmenté de 1,3 %.

Membres des minorités visibles : Le taux d'embauche des membres des minorités visibles (10,8 %) est inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active (14,7 %). Leur taux de promotion est supérieur à leur représentation interne (10,2 % c. 8,6 %). Leur taux de cessation d'emploi est inférieur à leur représentation interne (5,4 % c. 8,6 %). Selon ces données, les SBMFC peuvent affirmer que le taux d'embauche des membres des minorités visibles est supérieur à celui de l'an dernier (10,8 % c. 7,8 %). De plus, leur taux de promotion a augmenté (10,2 % c. 5 %), alors que le taux de cessation d'emploi a diminué (7 % c. 5,4 %).

Personnes autochtones : Le taux d'embauche des personnes autochtones (3,6 %) est inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active (4,8 %). Leur taux de promotion est supérieur à leur représentation interne (4,2 % c. 3,9 %). Leur taux de cessation d'emploi est inférieur à leur représentation interne (2,1 % c. 3,9 %). Cette année, il y a eu plus d'embauches que de cessations d'emploi de personnes autochtones (29 embauches c. 22 cessations d'emploi). Il s'agit d'une amélioration par rapport à l'an dernier, où le taux de cessation d'emploi était considérablement plus élevé que le taux d'embauche (28 cessations d'emploi c. 13 embauches).

Personnes handicapées : Le taux d'embauche des personnes handicapées (4,5 %) est inférieur à leur taux de disponibilité dans la population active (9,6 %). Leur taux de promotion est supérieur à leur représentation interne (12,1 % c. 11,8 %). Leur taux de cessation d'emploi est inférieur à leur représentation interne (5 % c. 11,8 %). Cette année, il y a eu plus de cessations d'emploi que d'embauches de personnes handicapées. Par contre, il y a eu plus de promotions que l'an dernier (32 c. 12).

Prochaines étapes

Notre Plan d'équité en matière d'emploi 2019-2021 prévoit certaines initiatives pour 2020-2021. 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

- **Création de matériel promotionnel sur l'équité en matière d'emploi :** Nous créerons du matériel visant à sensibiliser les cadres aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et à aider les bureaux des RH à optimiser leurs efforts de recrutement auprès de candidats éventuels de tous les groupes désignés.
- **Meilleure communication de l'engagement organisationnel :** Nous préparons un nouvel intranet où les champions de l'équité en matière d'emploi pourront communiquer plus facilement leurs messages, les offres de formation et le matériel promotionnel aux employés.
- **Offre de nouvelles occasions de perfectionnement :** Le personnel des RH recevra une formation sur les préjugés inconscients. Fort de ces nouvelles connaissances, il pourra à son tour sensibiliser les cadres 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 cadres 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

- **Lancement d'une nouvelle page Carrières :** La nouvelle page Carrières de notre site Web comprendra une section destinée à la diversité et à l'inclusion qui présentera les droits à l'équité en matière d'emploi et des renseignements sur nos politiques. Elle fera la promotion de l'équité en matière d'emploi auprès des employés dès leur recrutement.
- **Mise à jour du répertoire d'organismes aux fins du recrutement ciblé :** Nous mettrons à jour notre répertoire d'organismes aux fins du recrutement ciblé, qui servira d'outil de première ligne pour les bureaux des RH qui souhaitent communiquer avec des organismes tiers représentant des groupes désignés.
- **Création d'une trousse numérique pour les organisations alliées :** Une trousse numérique sera mise à la disposition des bureaux des RH, qui la feront suivre aux organismes tiers avec qui ils collaborent pour entrer en contact avec des candidats de tous les groupes désignés. Des experts en la matière fourniront aux bureaux des RH des stratégies adaptées aux diverses localités et les aideront à créer des partenariats solides et efficaces avec des organismes locaux.
- **Continuité des occasions d'apprentissage et de perfectionnement :** 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 du personnel et le cheminement de carrière, et d'éliminer les obstacles systémiques pour les employés des quatre groupes désignés. Les SBMFC continueront d'offrir aux employés un accès à des activités d'apprentissage et de perfectionnement sur GCcampus et à des programmes de formation en langue seconde, ainsi que la possibilité de demander un soutien financier pour faire des études supérieures.

Collecte de données

- **Système de gestion des nouveaux talents** : 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 de différentes natures si les données ne reflètent pas de retombées positives sur le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre diversifiée.

Résumé

L'engagement des SBMFC relativement à l'équité en matière d'emploi est bien présent dans notre stratégie organisationnelle ainsi que dans nos stratégies et nos politiques de RH. 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 et où tous peuvent 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 au professionnalisme, nous nous employons à favoriser un bon milieu de travail pour les employés de tous les groupes désignés. Collectivement, les mesures significatives que nous prenons appuient la constitution d'un effectif diversifié dans un milieu de travail inclusif en vue de maximiser la contribution de tous les employés.

Les SBMFC ont déterminé pour 2020-2021 des initiatives qui les aideront à atteindre les étapes prévues dans leur Plan d'équité en matière d'emploi 2019-2021, et mettront



à profit les pratiques exemplaires et des solutions novatrices pour attirer et recruter des talents de divers horizons.