

FORCES CANADIENNES RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI 2010 – 2011

Présenté au

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

septembre 2011

INTRODUCTION

Les Forces canadiennes (FC), l'une des institutions les plus importantes et les plus reconnues du Canada, s'efforcent de refléter la mosaïque culturelle, ethnique et linguistique du pays et sa diversité régionale. Elles sont en outre entièrement formées de volontaires, issus de la population canadienne qu'elles servent. Leurs membres, quels que soient leur sexe, leur race, leur culture ou leur religion, ont un but commun : défendre le pays, ses intérêts et ses valeurs tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationales.

Depuis novembre 2002, date à laquelle les FC ont été assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (LEE), les FC s'efforcent de représenter l'image culturelle, ethnique et linguistique du pays. Le Règlement sur l'équité en matière d'emploi fut rédigé afin de fournir au Chef d'étatmajor de la Défense (CEMD) une orientation dans l'application de la LEE au sein des FC. Le premier Plan sur l'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes (PEMEFC) fut rédigé en 2006. Une mise-à-jour du PEMEFC fut faite en novembre 2010. Un deuxième Examen des systèmes d'emploi des FC est présentement en cours et devrait être complété d'ici la fin 2012

Compte tenu des problèmes démographiques que connaîtra la population active du Canada au cours des prochaines décennies, la Défense s'est engagée, dans le cadre de la Stratégie de défense Le Canada d'abord (2008), à viser l'excellence en recrutant et en retenant des candidats de qualité qui reflètent le visage du Canada. La diversité est considérée comme une source de force et de flexibilité et s'avère essentielle pour faire des Forces canadiennes une organisation moderne et tournée vers l'avenir. Afin d'atteindre cet objectif, les Forces canadiennes sont déterminées à accroître la diversité et à promouvoir l'inclusion au sein de leur personnel. Les FC cherchent à retenir leurs soldats, marins et aviateurs, hommes et femmes, en continuant de veiller à offrir un milieu de travail positif et en faisant le nécessaire afin d'être un employeur de choix pour tous les segments du marché du travail canadien.

Les Forces canadiennes et le ministère de la Défense nationale (MDN) forment ensemble ce que l'on appelle l'Équipe de la Défense. Bien que les membres du personnel militaire et les employés civils ne soient pas soumis aux mêmes législations en matière de travail, aux mêmes mécanismes de recours ni même, bien souvent, aux mêmes normes culturelles au sein de leurs organisations respectives, ils travaillent de concert pour accomplir la mission de la Défense. La diversité et l'équité en matière d'emploi (EE) demeurent des priorités tant pour les FC que le MDN et jouent même un rôle central dans l'accomplissement de cette mission. Le présent rapport fournit un compte rendu circonstancié des progrès réalisés par les FC en vue d'atteindre leurs objectifs d'équité en matière d'emploi pour l'année financière 2010-2011.

CONFORMITÉ DES FC À LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les FC, un employeur unique

Les caractéristiques de la carrière militaire, que l'on appelle le facteur militaire, distinguent celle-ci des autres professions et rendent difficile toute comparaison directe avec les métiers civils. La *LEE* et le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les FC* reconnaissent tous deux ce caractère unique. Les composantes du facteur militaire comprennent le Code de

discipline militaire, l'universalité du service, la responsabilité illimitée, l'exercice d'un métier autre que le sien, les désagréments liés aux affectations, la séparation de sa famille et une perte de liberté liée aux restrictions et aux responsabilités personnelles. Les membres des FC occupent des professions pouvant ressembler ou non aux professions civiles qui y correspondent. Certaines tâches des cuisiniers et des dentistes militaires sont similaires à celles remplies pour leurs homologues civils; toutefois, la profession militaire comprend des responsabilités et des exigences additionnelles propres aux membres des FC. Ceux-ci sont en effet « des soldats d'abord, des personnes de métier ensuite ». De plus, certaines professions des FC, telles celles de soldat d'infanterie ou d'officier d'artillerie, sont exclusivement militaires.

La possibilité que le facteur militaire limite la propension des Canadiens à joindre les FC est très préoccupante. Il est aussi possible que le facteur militaire ait un impact disproportionné sur les membres des groupes désignés (à savoir les femmes, les minorités visibles et les Autochtones, soit les Premières nations, les Métis et les Inuits) et qu'il nuise en définitive à l'atteinte des objectifs fixés dans le Plan d'EE des FC. Pour remédier à ce problème, les FC ont lancé un certain nombre de programmes afin de sensibiliser une base élargie de Canadiens, surtout les jeunes, et d'encourager une diversité accrue dans leurs rangs. La nature unique de l'emploi au sein des FC et les difficultés qui en découlent quand vient le temps de faire des prévisions réalistes sur la disponibilité des personnes visées par l'EE par rapport au marché du travail civil représentent un problème que les FC continueront d'aborder de concert avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP).

Le Plan d'équité en matière d'emploi des Forces canadiennes (PEMEFC)

Une version à jour du PEMEFC de décembre 2006 a été publiée en novembre 2010. Les changements incorporés dans la révision incluent :

- Une mise-à-jour des taux de la représentation des Groupes Désignés (GD);
- Une augmentation des objectifs de recrutement à cours termes des FC. Les nouveaux objectifs d'ÉE sont : Femmes 25.1%, Minorités Visibles 11.8% et Autochtones 3.4 %;
- Un nouveau plan de communication sur l'ÉE et Diversité qui positionne l'ÉE en un impératif opérationnel
- Mise-à-jour au Plan d'action en ÉE, notamment aux items reliés à la formation donnée aux membres des FC sur l'ÉE et la diversité

Réponse des FC à la vérification préliminaire de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La CCDP a divulgué son rapport de vérification (Forces canadiennes) en janvier 2011. Le rapport reconnait que les FC ont en effet répondu aux deux principales préoccupations soulevées dans le rapport de vérification préliminaire (objectifs de recrutement à court terme des FC relativement à EE et la méthode employée pour l'analyse de l'effectif en vue de déterminer la disponibilité des personnes visées par l'EE pour les FC) et qu'elles sont maintenant conformes à la LEE. Parmi les nombreux accomplissement des FC en équité en matière d'emploi mentionnés dans le rapport, on y retrouve les efforts constants et soutenues pour rencontrer les objectifs de l'EE ainsi que les effectifs dédiés envers l'EE en milieux de travail, les efforts principales des FC, en termes d'accommodations des membres des FC qui développent un handicap et finalement, les efforts de recrutement tel que des vidéos de métiers et de professions dans les FC dans lesquels on invite les femmes à s'enrôler dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

L'analyse de l'effectif

L'analyse de l'effectif en vue de déterminer la disponibilité des personnes visées par l'EE pour les FC a été complétée en 2010. Les résultats confirment que malgré le fait que des progrès ont été fait en EE, un ou plusieurs GD demeurent sous-représentés dans les FC et ce dans la majorité des métiers et professions de la Force régulière et la Première réserve.

Recensement d'auto-identification des FC

Le Recensement d'auto-identification des FC a été lancé en 2001. Dans le cadre d'un effort soutenu pour améliorer le taux de réponse, les programmes de gestion des ressources humaines ont été dotés de la capacité d'identifier ceux qui n'avaient pas rempli le formulaire. Par ailleurs, tout le nouveau personnel de la Force régulière prenant part à la formation de base doit remplir le formulaire immédiatement après les cours sur les droits de la personne et la diversité. Cette mesure a eu pour conséquence d'accroître le taux de réponse et d'auto-identification.

L'an dernier, le taux de retour du formulaire d'auto-identification dans les FC a continué à s'améliorer. Pour la Force régulière, il s'est chiffré à 87 %, contre 85 % l'année précédente. De ces retours, 86 % avaient complété la partie B. Pour la Première réserve, il s'est établi à 81 %, contre 72 % l'année précédente. De ces retours, 85% avaient complété la partie B.

La représentation des groupes visés par l'EE dans les FC

Les taux de représentation des GD présentés dans ce rapport ainsi que dans les annexes qui l'accompagnent sont basés sur le nombre de membres actifs de la Force régulière et de la Force de réserves. Le tableau ci-dessous offre deux valeurs : une qui est basés sur le nombre total des membres de la Force régulière et de la Force de réserves (ce qui n'est pas conforme à la définition d'employé de la LEE); et une autre qui inclus les membres du SAIOC et des Rangers qui sont considérés comme enrôlés et faisant partie de la Force totale. Il est reconnu que ces chiffres vont à l'encontre de la définition "employé", telle

que stipulée à l'article 4 du Règlement sur l'ÉE dans les FC, laquelle spécifie soixantequinze (75) jours de service rémunéré comme seuil d'inclusion requis. Toutefois, lorsque ce critère est appliqué cinquante-deux pourcent (52%) des membres de la première réserve, seize pourcent (16%) du SAIOC et 1.5% des Rangers sont considérés comme employés, nonobstant le fait que dans le contexte des FC, le rapport employeur/employé continue jusqu'à ce que le membre soit formellement libéré des FC. Ceci est une autre facette reliée au caractère unique du service militaire et auquel les FC ont l'intention de poursuivre le changement de ce critère dans le cadre de la révision des Règlements ÉE dans les FC. Les taux de représentation des FC pour les quatre GD visés au sens tel que décrit ci-haut sont les suivants :

	Force régulière + Première réserve	Force régulière + Force de réserve (comprend : Première réserve, Rangers canadiens et SAIOC)
Femmes	14.8 %	17,2 %
Peuples autochtones	2,1 %	3.1 %
Minorités visibles	4,6 %	4,3 %
Personnes handicapées	1,2 %	1,2 %

Mentionnons que la représentation des minorités visibles (8,1 %) et des Autochtones (3,5 %) au sein des recrues en formation à l'École des recrues des Forces canadiennes continue d'augmenter, ce qui indique que des progrès significatifs ont été réalisés en vue d'atteindre les objectifs d'EE des FC.

Objectifs à long terme des FC en matière d'EE

Les estimations quant à la disponibilité des groupes visés par l'EE au sein des FC sont tirées d'une analyse de l'effectif réalisée au début de 2010. Ces estimations indiquent aussi les objectifs de représentation à long terme des FC (aucun objectif n'a été fixé pour ce qui est des personnes handicapées en vertu du principe de l'universalité du service) :

Femmes 25,1 %;
 Autochtones 3,4 %; et

• Minorités visibles 11,8 %.

Examen des systèmes d'emploi (ESE) des FC

Le dernier ESE a été effectué en 2004. Suite aux résultats obtenus lors de l'analyse de l'effectif faite en 2010, les FC ont entrepris la planification de son deuxième ESE qui sera effectué en 2011-2012. Les efforts principaux seront mis sur :

- Les systèmes de recrutement des FC;
- Les Groupes consultatifs des FC; et
- La discrimination et le harcèlement non-rapporté des membres des GD.

Les objectif du ESE est d'identifier et d'éliminer les obstacles potentiels aux opportunités d'emploi des membres des GD tel qu'exigé par la LEE – les femmes, les membres des minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées.

SENSIBILISATION STRATÉGIQUE

En 2010-2011, les FC ont poursuivi leurs démarches de sensibilisation auprès des minorités visibles et des chefs des communautés autochtones du Canada afin de leur fournir des renseignements sur les FC et de leur expliquer ce que l'organisation pouvait offrir à leurs communautés.

Forum sur les minorités visibles

Un deuxième forum des FC sur les minorités visibles devait avoir lieu durant l'automne 2011 mais celui-ci a été reporté jusqu'à ce que les données de la partie 2 et 3 du sondage d'opinion publique – *Recrutement des minorités visibles et les Forces canadiennes*, soient disponibles, c'est-à-dire en 2012/2013. Le mandat de ce sondage d'opinion publique est de fournir un portrait plus complet des processus de choix de carrière des membres des minorités visibles et d'obtenir un meilleur aperçu des obstacles potentiels perçus qui peuvent avoir une influence négative sur l'intérêt des jeunes des minorités visibles à se joindre aux forces canadiennes. Le prochain forum sur les minorités visibles s'articulera autour des résultats de ce sondage. De plus amples renseignements sur ce sondage sont disponibles à la section « Recherches » ici-bas.

Forum sur les peuples autochtones

Un Forum des FC sur les peuples autochtones s'est tenu le 7 décembre 2010. Y étaient représentés, l'Association nationale des anciens combattants autochtones, l'Inuit Tapiriit Kanatami, l'Association des anciens combattants des Premières nations, le Conseil des Mohawk d'Akwesasne et d'autres ministères fédéraux. Au nombre des participants des FC se trouvaient le Groupe du recrutement des Forces canadiennes, l'Académie canadienne de la Défense, la Direction – Droits de la personne et diversité (DDPD) et des représentants des trois armes des FC: la Marine, l'Armée de terre et la Force aérienne. Le Forum avait pour but de sensibiliser un grand nombre de chefs de communautés autochtones et de les informer des perspectives de carrière et des avantages y afférents, et aussi de fournir des renseignements à jour sur les nouveautés des FC en lien avec les peuples autochtones. Les sujets abordés comprenaient le document sur la spiritualité autochtone *Elder Council Fire*, les plus récents renseignements en matière de programmes pour jeunes Autochtones et les diverses initiatives de sensibilisation des communautés entreprises. Les résultats du Forum contribueront à forger la politique des FC en matière de formation et de perfectionnement en lien avec les peuples autochtones. Le prochain

Forum sur les peuples autochtones, prévu pour l'automne 2011 ou le printemps 2012, continuera de s'articuler autour des résultats obtenus.

ÉDUCATION, FORMATION ET ATELIERS

Ateliers

La Direction – Droits de la personne et diversité (DDPD) et la Direction – Diversité et mieuxêtre (DDME) animent un atelier sur l'EE et la diversité dans sept endroits différents à travers le Canada, en 2011. Les deux premiers ateliers ont eu lieu à Victoria et à Edmonton en mars 2011. Un troisième atelier à eu lieu en juin à Ottawa et les quatre autres ateliers se tiendront à l'automne 2011 à Winnipeg, Borden, Valcartier et Halifax. Le thème de ces ateliers régionaux est : « De la conformité à l'inclusion ».

Le but des ateliers est de rappeler aux participants l'importance de la diversité et de l'ÉE au sein du DDN et des FC ainsi que de leurs responsabilités dans la gestion du dossier d'ÉE. Les ateliers soulèvent aussi une prise de conscience utilisant une approche pratique et interactive, à travers d'études de cas sur l'ÉE et d'anecdotes personnelles. Les ateliers sont ouvertes autant au personnel civil que militaire (intervenants en ÉE tels que les officiers en ÉE, officiers en ressources humaines, les gestionnaires d'affaires en ressources humaines, agents des ressources humaines (civils et militaires) ainsi que les Groupes consultatifs de la Défense à tous les niveaux). Les commandants d'unité, les commandants de base, les adjudants chefs, les gestionnaires et les superviseurs sont aussi fortement recommandés d'assister aux ateliers.

Recherches

En dépit de leur opinion principalement positive des FC, les membres des minorités visibles ont toujours hésité à se joindre à l'armée en nombre suffisant pour que leur représentation dans l'armée et dans la population canadienne soient similaires.

Il en résulte des conséquences importantes pout les FC, tant en ce qui concerne les efforts de l'armée pour se conformer aux exigences de la LEE que la nécessité d'assurer l'efficacité opérationnelle.

Dans le but de mieux connaître les comportements des membres des minorités visibles en matière de choix de carrière et les facteurs qui influencent leur décision de se joindre ou non aux FC, le ministère de la Défense nationale a jugé nécessaire de mener un sondage d'opinion publique. En utilisant les données obtenues comme référence, les FC seront en mesure de mieux se conformer aux exigences de la LEE et de modifier les niveaux de représentation au moyen de stratégie de recrutement Le mandat ayant mené à la présente étude est donc double :

- Fournir un portrait plus complet des procédures de choix de carrière des membres des minorités visibles; et
- Obtenir un meilleur aperçu des obstacles potentiels perçus qui peuvent avoir une influence négative sur l'intérêt des jeunes des minorités visibles à se joindre aux FC.

L'étude des attitudes des membres des minorités visibles à l'égard d'une carrière dans les FC s'échelonnera sur trois ans. La présente étude se déroulait durant la première année et portait sur la communauté canadienne d'origine chinoise. La décision de concentrer les efforts sur la population canadienne d'origine chinoise durant la première année découlait du fait que cette population constitue l'un des plus grands groupes de minorités visibles au Canada (avec plus d'un million de membres au pays) et que plus de Néo-Canadiens proviennent de Chine que de toute autre région du monde.

Les résultats majeurs qui en sont ressortit sont :

- Moins de 1 % des jeunes Canadiens d'origine chinoise ou des Canadiens d'origine chinoise plus âgés ont manifesté une préférence pour l'armée;
- Les FC ne semblent pas être le choix de carrière de prédilection des Canadiens d'origine chinoise;
- Bien souvent, les Canadiens d'origine chinoise considèrent une carrière dans l'armée comme un dernier recours;
- Pour la plupart des Canadiens d'origine chinoise, les obstacles et les inconvénients associés au fait de se joindre aux FC l'emportent sur les avantages; et
- Les canadiens d'origine chinoise connaissent mal les FC.

Les résultats de l'étude semble indiquer que le niveau de réussite des efforts de promotion des carrières dans les FC auprès de la population canadienne d'origine chinoise sera vraisemblablement limité, en raison des perceptions culturelles et des préférences en matière de carrière des membres de la communauté canadienne d'origine chinoise. La principale conséquence en est que les FC auront beaucoup de difficultés à modifier de façon significative les perceptions culturelles de la population canadienne d'origine chinoise et auront constamment de la difficulté à satisfaire aux exigences de la LEE en ce qui concerne le recrutement de Canadiens d'origine chinoise dans une proportion équivalente à leur représentation dans la population canadienne dans son ensemble.

ACCOMPLISSEMENTS ET PRATIQUES EXEMPLAIRES

Les FC ont pour objectif d'être un leader et de faire preuve d'excellence dans leurs façons de promouvoir l'EE et la diversité. Les accomplissements et pratiques exemplaires de l'AF 2010/2011 qui suivent sont considérés comme particulièrement notables :

• Les FC croient fermement en la liberté de croyance tel que représenté par le biais de la Direction de l'aumônier général des FC. Les aumôniers des FC répondent aux besoins spirituels des gens par le biais de services religieux, de conseils, d'encouragements visant à les aider à se comprendre eux-mêmes, à interpréter les questions d'ordre théologique/moral et éthique; ils éduquent les autres dans des domaines comme l'éthique, la maîtrise de la colère, la prévention du suicide, etc.; ils visitent et prennent soin des malades et des gens perturbés. Les aumôniers travaillent souvent au sein d'équipes œcuméniques ou interconfessionnelles. En date d'août 2011, 198 aumôniers de la Force régulière provenant de différentes pratiques religieuses (dont deux aumôniers musulmans

et un aumônier juif) appuient nos marins, nos soldats et notre personnel de la Force aérienne ainsi que leurs familles.

- Un site Web SharePoint a été crée par le Chef du personnel militaire (CPM) afin de faciliter la mise en œuvre des exigences énoncées dans la LEE et la Loi sur le multiculturalisme canadien. Tous les niveaux supérieurs (N1) ont désigné un représentant en ÉE pour assister aux réunions trimestrielles et partager des informations et des documents via le site Web SharePoint. Le site souligne les événements d'ÉE et de diversité à venir tout au long de l'année, des articles, des reportages, des photos, des politiques, et permet de partager les rapports sur le multiculturalisme et les Plans en EE des N1, N2s et N3s, les listes de champions locaux, de représentants d'EE/diversité des unités/bases/escadres, de groupes consultatifs (AGs) locaux et nationaux pour les peuples autochtones, les minorités visibles et les femmes et finalement de garder à jours une bibliothèque de ressources.
- Les FC et DDN ont conjointement donné deux (2) ateliers de deux jours sur l'EE et la diversité en mars 2011 (Victoria CB et Edmonton AB). Environ 85 membres du personnel civil et des FC ont assistés aux ateliers. Les deux ateliers comprenaient des présentations et des discussions sur des sujets variés tel que Diversité 101 (lois, politiques, programmes), outils disponibles, de la conformité à l'inclusion, le devoir d'accommodement, implémentation du plan stratégique de l'EE et de la Diversité et les rôles et responsabilités des intervenants en EE. Des études de cas ont été faites et un café consultation a été tenu afin d'obtenir les opinions des participants sur le comment faire notre travail et atteindre nos buts en diversité. Un atelier semblable a été tenu à Ottawa en juin 2011. Un rapport exécutif suivra la tenue des quatre derniers ateliers à Borden, Valcartier, Halifax et Winnipeg en septembre-novembre 2011.
- MDN / FC est fier de souligner les nombreux visages uniques qui forment ses effectifs militaires et civils partout au Canada et à l'étranger. En tant que tel, les Forces maritimes de l'Atlantique (FMAR) à Halifax a lancé son propre journal à tirage biannuel sur la diversité. Ce journal vise à accroître et promouvoir l'inclusion au sein de FMAR en mettant en valeur les talents inspirants de membres autochtones, de membres de minorités visibles, de personnes handicapées et de femmes travaillant au sein de l'organisation et ce en soulignant leurs succès en tant qu'employés, la venue d'événements commémoratifs ainsi que des événement d'enseignements culturels.
- Un guide de sensibilisation à la diversité pour les commandants d'unités a été produit par DHRD. L'objectif de ce guide est d'aider les commandants et les membres des FC dans la compréhension de l'EE et de la diversité aux seins des Forces ainsi que de fournir un contexte pour aider les commandants lors d'exercices de relations communautaires et de sensibilisation avec différents groupes de diversité. Ce guide fournit également des exemples sur les nombreuses façons dont les FC font face à la Diversité et comment les FC tiennent compte des divers besoins individuels tout en conservant la primauté des opérations.

- Les FC travaillent présentement à l'élaboration d'un *Aboriginal Elders Council Fire* qui sera composé de 8 à 10 aînés autochtones (6 à 8 aînés des Premières nations, un aîné Inuits et un aîné Métis) venant de partout au pays ainsi que de deux représentants des FC. Le mandat de ce Conseil sera de conseiller les FC sur les besoins spirituels des autochtones et sur les ressources d'apprentissage culturel disponibles pour les membres autochtones des FC. Le Conseil devra aussi diriger des cérémonies de préparation au combat et de réintégration à la société civile ainsi que toutes autres cérémonies requises par les membres autochtones des FC. La mise en œuvre complète du *Aboriginal Elders Council Fire* est attendue pour fin 2012.
- Un certain nombre de personnes d'influence auprès des minorités visibles provenant de diverses régions du pays qui étaient réunies au Forum de Sarnia ont rencontré des recruteurs des FC à bord du NCSM FRÉDÉRICTON durant la tournée des Grands Lacs de 2010. Les participants ont reçu des renseignements sur les perspectives d'emploi au sein des FC ainsi que sur les différents programmes d'enrôlement et d'études subventionnées disponibles
- Le Groupe de recrutement des Forces canadiennes (GRFC) a été l'hôte de la Visite de la côte ouest des personnes d'influence auprès des minorités visibles/autochtones 2011 à Esquimalt, CB et de la Visite des personnes d'influence auprès des minorités visibles/autochtones 2011 à Halifax, NE. Un total de 167 personnes d'influence provenant de 49 collèges provinciaux, 82 communautés autochtones et 36 communautés de minorités visibles ont assisté à ces deux événements. Ces visites incluaient des présentations sur les perspectives d'emploi au sein des FC ainsi que sur les différents programmes d'enrôlement et d'études subventionnées disponibles, une journée en mer sur un navire de guerre et des visites guidées de différentes installations aux bases des Forces canadiennes de Halifax et d'Esquimalt.
- Des projets de politiques des FC en matière d'accommodements religieux et spirituels, ainsi qu'une directive mise à jour portant sur les droits de la personne et les comportements discriminatoires, sont actuellement au stade de l'examen juridique final. On s'attend à ce que ces nouvelles politiques soient approuvées d'ici la fin de la prochaine période de référence.
- Les FC ont fait preuve d'une grande flexibilité en s'adaptant aux changements rapides des besoins des jeunes autochtones du Canada, ce qui a entraîné une augmentation de leur intérêt envers les programmes autochtones. Ces programmes continuent d'être un succès par le fait de fournir aux Canadiens-Autochtones une opportunité d'apprendre sur la culture des FC et de leur permettre de développer de solides habilités en leadership qui peuvent les diriger vers une carrière dans les FC. Les programmes des Autochtones des FC sont axés sur les jeunes Autochtones et sont largement reconnues comme une pratique exemplaire. Parmi les 269 participants aux programmes Autochtones de l'AF 2010-2011, 237 ont reçu leur diplôme dont 110 d'entre eux ont joint les rangs des FC. Une brève description de chacun des programmes est incluse en annexe A. La participation dans chacun des programmes était :

- Le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones (PILA): 20 personnes ont participé au programme, 17 ont obtenus leur diplôme et 5 ont joint les rang des FC.
- o Bold Eagle: 92 personnes ont participé au programme, 86 ont obtenus leur diplôme et 48 ont joint les rangs des FC.
- o Raven : 63 personnes ont participé au programme, 49 ont obtenus leur diplôme et 10 ont joint les rangs des FC.
- o Black Bear : 64 personnes ont participé au programme, 57 ont obtenus leur diplôme et 19 ont joint les rangs des FC.
- Le Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces canadiennes (PEAFC: 30 personnes ont participé au programme, 28 ont obtenus leur diplôme et 28 ont joint les rangs des FC.

De plus, en 2010, 150 nouveaux participants se sont inscrits au programme des Rangers juniors canadiens.

CONCLUSION

Un regard stratégique du défi auquel font face les FC révèle une exigence d'attirer plus de membres des groupes désignés au sein des FC, d'adapter nos politiques et pratiques pour une composition changeante des FC tout en conservant et en améliorant l'efficacité opérationnelle. Nous devons permettre à tous les membres des FC à s'épanouir dans leur carrière, conformément à leurs propres capacités et aspirations, afin de développer une équipe militaire cohésive capable de remplir sa mission durant les opérations domestiques ou à travers le monde et ce grâce à une diversité de talents et d'expériences.

Au fil des ans, les FC ont fait des progrès considérables dans l'intégration des femmes dans ses rangs, bien qu'encore beaucoup de travail reste à faire En outre, comme on peut le voir à travers le succès des programmes autochtones, des progrès ont été réalisés pour les membres autochtones, bien qu'il en reste à faire dans le domaine de la facilitation des pratiques culturelles et spirituelles. Les plus grands progrès restent encore à être réalisés envers les minorités visibles. La représentation des minorités visibles n'est qu'à environ 25% de l'objectif actuel, et compte tenu des changements dans la composition démographique du Canada, l'objectif est susceptible d'augmenter rapidement au cours des 20 prochaines années. En conséquence, une révision des efforts envers l'intégration des minorités visibles dans les FC devrait recevoir une priorité plus élevée.

Annexe A

Rapport sur l'équité en matière d'emploi pour l'AF 2010-2011

LES FORCES CANADIENNES – UN PROFIL DE L'ORGANISATION

La mission des Forces canadiennes consiste à défendre le Canada, ses intérêts et ses valeurs, tout en contribuant à la paix et à la sécurité internationale. Dans le cadre de la Stratégie de défense *Le Canada d'abord* (2008), les FC sont appelées à remplir trois rôles majeurs :

- a) La défense du Canada L'excellence au pays;
- b) La défense de l'Amérique du Nord Un partenaire solide et fiable;
- c) La contribution à la paix et à la sécurité internationales Faire preuve de leadership à l'étranger.

Les trois éléments constitutifs des Forces canadiennes sont les suivants :

- 1) La Force régulière, composée d'officiers et de militaires du rang enrôlés pour un service militaire continu à temps plein;
- 2) La Force de réserve, composée d'officiers et de militaires du rang enrôlés pour un service militaire qui n'est pas continu à temps plein. Les sous-composantes de la Force de réserve sont les suivantes :
 - la Première réserve, constituée des éléments suivants :
 - la Réserve navale,
 - la Réserve de l'Armée de terre.
 - la Réserve aérienne,
 - la Réserve des services de santé,
 - la Réserve du Juge-avocat général,
 - la Réserve du Commandement Forces d'opérations spéciales du Canada, et
 - le cadre de la Première réserve du QGDN;
 - la Réserve supplémentaire;
 - le Service d'administration et d'instruction pour les organisations de cadets (SAIOC); et

- les Rangers canadiens; et
- 3) La force spéciale, créée par le Gouverneur en Conseil en vertu de l'article 16 de la Loi sur la défense nationale.

DIVERSITÉ ET ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les FC s'engagent à créer un environnement où les principes de la diversité et de l'EE sont respectés et à favoriser une culture qui fera en sorte que les membres des groupes visés par l'EE souhaitent rester à long terme dans les FC. Afin de créer cette culture axée sur la représentation et l'inclusion et de la mettre en valeur, les FC ont pris les mesures décrites ci-dessous.

Les groupes et les commandements ont participé à des salons de l'emploi et organisé des événements commémoratifs au Quartier général de la Défense nationale et ailleurs au Canada. On a notamment célébré la Journée internationale de la femme, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, la Journée internationale des personnes handicapées et la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones. Au nombre des événements s'ajoutent aussi le Mois de l'histoire des Noirs, le Mois de l'histoire des femmes, le Mois du patrimoine asiatique le Mois du patrimoine africain et le Mois de l'histoire islamique. Les événements commémoratifs contribuent à sensibiliser les employés aux problèmes liés à la diversité, à la promouvoir et à l'appuyer, et à encourager les employés à se porter volontaires pour promouvoir la diversité.

CADRE DE GOUVERNANCE DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les FC sont devenues assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi en novembre 2002, avec l'approbation du Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les FC, selon lequel « conformément aux paragraphes 41(5) et (6) de cette loi, la gouverneure en conseil, sur recommandation du Conseil du Trésor et de la ministre du Travail, après consultation du ministre de la Défense nationale, juge nécessaire de prendre un règlement en vue d'adapter les exigences de cette loi aux Forces canadiennes, compte tenu de la nécessité de leur efficacité opérationnelle ». Le Règlement fournit une orientation au Chef d'état-major de la Défense dans l'application de la Loi au sein des FC. Le Règlement contient aussi des procédures de rapport spéciales et des tableaux pour chaque groupe professionnel militaire.

Conseil sur la diversité de la Défense

Les Forces canadiennes et le Ministère sont dotés d'un excellent cadre de gouvernance de la diversité et de l'EE. Parmi les éléments essentiels de ce dernier figure le Conseil sur la diversité de la Défense (CDD), qui est responsable d'établir le cadre stratégique pour la gestion de l'EE et de la diversité au MDN et dans les FC, et aussi d'établir les orientations générales en ce qui a trait aux politiques et aux programmes d'EE du MDN. Le Conseil est coprésidé par le Chef du personnel militaire (CPM) et le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civil) [SMA(RH-Civ)]. Ces personnes sont responsables des programmes, des politiques et des services de RH pour les militaires et les employés civils respectivement. Parmi les membres du CDD, il y a un représentant principal de chaque groupe et de chaque commandement ainsi que des membres

d'office tels que les coprésidents nationaux des quatre groupes consultatifs sur l'EE du ministère de la Défense. Les coprésidents du CDD formulent des recommandations à l'intention du Sous-ministre (SM) de la Défense nationale et du Chef d'état-major de la Défense (CEMD) en ce qui a trait aux politiques et aux programmes de diversité et d'EE dans le cadre de séances d'information à l'intention du Comité de gestion de la Défense (CGD).

Le CDD, qui se réunit deux fois par année, a toujours souligné l'importance de la responsabilisation, de l'éducation, des mesures d'adaptation pour les employés de la fonction publique et de la communication en ce qui concerne la promotion de la diversité et de l'EE dans les FC et au MDN. Au cours des dernières années, les domaines clés ont guidé les activités des FC et du MDN, et les membres du CDD ont mis l'accent sur ces mêmes domaines pour promouvoir la diversité et l'EE dans leur propre sphère d'influence.

Un examen complet est en cours afin de confirmer que la CDD reste le meilleur mécanisme pour superviser la mise en œuvre de l'équité en emploi dans les FC et au MDN. Cet examen devrait être complété et présenté au niveau stratégique à l'automne 2011. Les résultats seront publiés dans le prochain rapport annuel de l'ÉE.

Champions de l'équité en matière d'emploi (EE)

Des champions nationaux ont été nommés pour chaque groupe visé par l'EE. Ce sont de hauts dirigeants qui représentent les employés du MDN et les membres des FC appartenant à ces quatre groupes désignés. Étant donné leur fonction au sein de l'organisation, les champions jouent un rôle essentiel pour accroître la visibilité de l'EE aux plus hauts niveaux. Ils donnent également de précieux conseils et des directives utiles aux groupes consultatifs. Actuellement, les champions de l'EE à la Défense sont :

- Champion de la Défense pour les Autochtones : Le Lieutenant-général J.P. Devlin, Chef d'état-major de l'Armée de terre;
- Champion de la Défense pour les femmes : Le Lieutenant-général J.P.A. Deschamps, Chef d'état-major de la Force aérienne;
- Champion de la Défense pour les minorités visibles : Le Vice-amiral P.A. Maddison, Chef d'état-major des Forces maritimes;
- Champion de la Défense pour les personnes handicapées : M. J. S. Stevenson, Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement); et
- Adjudant-chef champion pour les personnes handicapées des FC : *l'Adjudant-chef K.P. Jones, L'adjudant-chef de la branche des ingénieurs.*

Groupe de travail sur la diversité et l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes

Le Groupe de travail sur la diversité et ÉE dans les FC a été mis sur pied en novembre 2008. Il relève du CDD et son mandat consiste à faciliter la mise en œuvre des plans et des programmes d'EE pour les FC. Ses membres viennent des différentes organisations de niveau un et d'autres sont des autorités fonctionnelles qui se partagent les responsabilités de la mise en œuvre de l'EE pour les FC. Le Groupe de travail doit s'assurer que les questions liées à l'EE ayant une incidence sur les FC sont examinées et il doit également formuler des recommandations aux cadres supérieurs du CDD.

Direction – Droits de la personne et diversité (DDPD)

Il existe dans les FC une section nationale de la diversité et de l'EE au sein de la Direction — Droits de la personne et diversité (DDPD). Cette direction est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques et de programmes appuyant les objectifs des FC en matière d'EE. Elle joue un rôle central dans l'avancement de la stratégie organisationnelle en matière de diversité au sein des FC par l'entremise de ses principaux intervenants, les recruteurs, Affaires publiques et le commandement des armées (Marine, Armée de terre et Force aérienne). Le personnel de la DDPD rencontre régulièrement les coprésidents nationaux des GC et ses homologues du quartier général afin d'examiner et de résoudre des problèmes, de veiller à ce que les communications constantes concernant la diversité se traduisent en actions concrètes. Le personnel de la DDPD interagit également avec les principaux intervenants externes en ce qui concerne les questions liées aux droits de la personne, à l'EE et à la diversité visant les FC.

Groupes consultatifs de la Défense

Les FC ont mené, au moyen des groupes consultatifs de la Défense, des consultations avec les groupes visés par l'EE comme le prévoit la *Loi*. Ces groupes consultatifs ont pour mandat de représenter chaque groupe désigné et de conseiller les cadres supérieurs et les dirigeants en ce qui concerne les questions ayant une incidence sur les membres de ces groupes. Les groupes consultatifs de la Défense sont des organisations de volontaires. Chacun d'eux est coprésidé par un employé civil et un militaire élus. Les quatre groupes sont les suivants :

- Groupe consultatif des Autochtones de la Défense (GCAD);
- Organisation consultative des femmes de la Défense (OCFD);
- Groupe consultatif des minorités visibles de la Défense (GCMVD); et
- Groupe consultatif de la Défense pour les personnes handicapées (GCDPH).

Les FC apprécient le travail des groupes consultatifs et encouragent leur personnel à participer partout au pays aux groupes établis localement. On rappelle régulièrement aux superviseurs de tous les niveaux qu'ils doivent appuyer la participation à ces groupes.

Groupe de travail sur la diversité et l'équité en emploi à la Défense

La consultation avec les groupes consultatifs nationaux sur l'EE se fait par l'entremise du Groupe de travail sur la diversité et l'équité en emploi à la Défense (DEED). Ce groupe a été formé afin d'améliorer les communications au niveau des groupes consultatifs entre la Direction – Droits de la personne et diversité (DDPD) des FC, la Direction – Diversité et mieux-être (DDME) du MDN (personnel civil) et les huit coprésidents nationaux des Groupes consultatifs sur l'EE.

SOUTIEN POUR LES MEMBRES DES FC BLESSÉS OU HANDICAPÉS

Tous les membres des FC doivent satisfaire aux normes de l'universalité du service, en vertu desquelles ils sont soumis à l'obligation légale de service légitime, et doivent donc être en bonne santé physique et aptes à l'emploi et au déploiement sur le plan opérationnel. Néanmoins, les FC sont déterminées à veiller à ce que les militaires bénéficient de l'équité en matière d'emploi dans le contexte de l'universalité du service et conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Parce qu'un membre des FC a un handicap, cela ne signifie pas automatiquement qu'il ne satisfait plus à aucune des exigences. Le Programme de retour au travail est un des programmes de soutien offert aux membres des FC qui ont été blessés ou qui deviennent handicapés. Ce programme a été instauré pour faciliter le retour à la santé physique et mentale des militaires blessés ou malades en les aidant à réintégrer leur travail dès que leur état de santé le leur permet. Le Programme de retour au travail des FC est avantageux pour les militaires, car il accélère leur rétablissement.

Au chapitre de la prestation de soins et de services aux militaires malades ou blessés, les FC ont parcouru un long chemin depuis les dix dernières années. Dans le cadre du processus en cours pour améliorer la qualité des services, les FC ont mis sur pied un réseau de centres de soutien pour répondre aux besoins des militaires malades ou blessés de la Marine, de l'Armée et de la Force aérienne au moyen d'un guichet unique. Ces centres de soutien, appelés Centre intégré de soutien du personnel (CISP), sont chapeautés par l'Unité interarmées de soutien du personnel (UISP), dont le quartier général est situé à Ottawa.

L'UISP a pour mandat de répondre aux demandes de soutien et de faire rapport à la chaîne de commandement des préoccupations des membres des FC malades ou blessés. L'UISP a pour objectifs :

- d'améliorer la qualité des soins et des services offerts aux militaires malades ou blessés:
- de voir à ce que les militaires puissent bénéficier de la même qualité de soins et de soutien partout au pays;
- de réduire le risque de lacunes, de chevauchement et de confusion en veillant à ce qu'aucun militaire ne « passe entre les mailles du filet »;
- Étant donné que les militaires déménagent souvent, le concept de l'UISP tient compte du fait que les gens guérissent mieux et plus rapidement lorsqu'ils sont près de leur

famille et de leur réseau de soutien social; et

• L'UISP confie une nouvelle mission aux militaires : guérir (récupération); reprendre des forces (réadaptation) et choisir la meilleure voie à suivre pour eux (réintégration).

L'UISP offre un guichet unique regroupant les services offerts par le MDN et par Anciens combattants Canada (ACC) aux membres des FC et à leurs familles, ainsi qu'aux familles des militaires décédés. Les services sont destinés aux membres des FC actuellement en service et aux militaires libérés, aux membres de la Force régulière comme aux réservistes. L'UISP reçoit les patients qui y sont dirigés par un médecin tout autant que ceux qui s'y présentent d'eux-mêmes, ainsi que les militaires souffrant de blessures à long terme et ceux qui envisagent de prendre leur retraite. Elle répond aux demandes d'information des membres de la famille en ce qui concerne les services et les programmes d'appui à l'intention du personnel malade et blessé, et les redirige au besoin.

L'UISP joue un rôle central pour les membres des FC qui se rétablissent d'une blessure ou d'une maladie grave et qui s'apprêtent à réintégrer leur poste militaire à temps plein ou à faire la transition vers la vie civile. Un militaire dont l'état de santé l'empêche de reprendre ses activités normales pour plus de six mois est inscrit sur la Liste des effectifs du personnel non disponible (LEPND), affecté à l'UISP et assigné à un CISP. Une fois que l'état du militaire est stable et qu'une catégorie médicale permanente lui a été attribuée, notamment celle de limitations d'emploi médicales (LEM), un examen administratif est mené pour évaluer l'employabilité du militaire et son aptitude à être maintenu en service conformément aux normes de l'universalité du service des FC. Les militaires qui ne sont pas en mesure de respecter toutes ces normes et qui ne sont aptes à l'emploi à aucun autre titre dans les FC seront libérés pour des raisons médicales, après en avoir été avertis avec toute la prévenance qui convient par l'entremise du CISP de leur région. Au Centre, ils auront accès à une foule d'avantages et de services pour les aider à faire la transition vers la vie civile et pourront bénéficier d'une aide financière prolongée ou d'autres services de soutien s'ils ont une incapacité permanente.

Voici quelques-uns des services offerts par l'UISP:

- suivi des blessés;
- soutien administratif et défense des droits des blessés;
- gestion de cas des FC, coordination du Programme de retour au travail;
- structure du peloton permettant de fournir des services de soutien en matière de direction, de supervision et de gestion pour les militaires blessés ou malades affectés à une UISP;
- services financiers du Régime d'assurance-revenu militaire (RARM);
- liaison avec les Centres de ressources pour les familles des militaires, les représentants des services de soutien locaux des bases et les commandants des unités locales;
- services à la clientèle et services de transition d'ACC.

L'UISP regroupe tous les services et avantages sociaux sous un guichet unique, ce qui simplifie la vie aux clients qui cherchent à obtenir du soutien. Elle permet aussi de réduire le risque de lacunes et de chevauchement, et de confusion pour les fournisseurs de service. En outre, le personnel d'ACC est en mesure de s'engager plus tôt dans le processus de transition lié à la libération d'un militaire. Enfin, elle favorise la mise en place de normes et de lignes directrices communes qui permettront d'uniformiser les soins et le soutien offerts à l'échelle des ministères (MDN/FC et ACC), des armées (Armée de terre, Marine, Force aérienne), des composantes (Force régulière et Réserve), des bases, des escadres et des unités et à l'échelle du pays.

L'UISP a assumé le commandement et le contrôle des dossiers de plus de 1100 membres de la Force régulière et de plus de 50 réservistes. L'Unité répond également à une grande demande de services et de soutien. En effet, le personnel de l'UISP gère actuellement près de 4 000 dossiers actifs. En outre, les services de plus de 100 officiers désignés ne sont plus nécessaires et ceux-ci peuvent reprendre leurs fonctions, et le soutien aux familles des militaires décédés est maintenant offert par l'UISP partout au pays.

Le Programme de retour au travail et le Programme d'aide à la transition connaissent un franc succès. Peu importe si le militaire retourne au travail ou non, le moral à la hausse, la productivité accrue et le sentiment d'appartenance démontrent bien les avantages inhérents à ces programmes pour le militaire, sa famille et l'organisation. À l'heure actuelle, plus de 800 militaires ont un emploi grâce au Programme de retour au travail, et en moyenne entre 4 % et 7 % d'entre eux reprennent le service chaque mois.

Au cours de la dernière année, l'UISP a inscrit à son crédit d'importantes réalisations, notamment l'établissement d'un cadre de mesure du rendement qui permet d'évaluer les progrès accomplis dans l'atteinte des objectifs, la création d'une Liste des effectifs du personnel non disponible (LEPND) pour les réservistes gérée par le personnel de l'UISP, le soutien offert aux membres des FC malades et blessés sans expérience pour lesquels les établissements de formation et les UISP sont en mesure d'accorder la priorité à leurs besoins tout en tenant compte des exigences des FC, et l'établissement d'une nouvelle procédure d'approbation des adaptations au domicile dans les nouvelles constructions en vertu de la DRAS 211 pour les membres malades ou blessés des FC afin de simplifier le processus.

Les FC font également de la sensibilisation en ce qui a trait aux blessures et aux invalidités moins visibles, y compris les traumatismes liés au stress opérationnel. Les Centres de soutien pour trauma et stress opérationnels (CSTSO) fournissent des services d'évaluation et d'éducation et des traitements aux personnes qui présentent des signes et des symptômes associés aux troubles de stress post-traumatique (TSPT).

Le Programme de soutien social – Blessures de stress opérationnel (SSBSO) est un service conjoint du MDN et d'ACC. Sa mission est d'offrir des programmes de soutien social aux membres des FC et aux anciens combattants victimes de stress opérationnel, ainsi qu'à leurs familles.

LE PROGRAMME DES AUTOCHTONES DES FORCES CANADIENNES

Le Programme des Autochtones des Forces canadiennes comprend les programmes suivants :

- Le Programme d'initiation au leadership à l'intention des Autochtones (PILA) est un programme d'un an offert par le Collège militaire royal (CMR). Ce programme fournit une expérience préparatoire très positive et productive en matière d'éducation et de leadership articulée autour du thème « Servir le Canada ». Après l'avoir suivi, les participants peuvent faire une demande pour poursuivre leurs études au CMR et s'inscrire à un programme de quatre ans suivi d'une période de service en tant qu'officier commissionné des FC, s'enrôler dans des FC en tant que militaire du rang, poursuivre une carrière dans la fonction publique ou retourner dans leurs collectivités. Le Programme a été lancé en août 2008.
- O Bold Eagle est un programme de l'Armée de terre qui vise les jeunes Autochtones de l'Ouest du Canada, dans le cadre d'un partenariat entre les FC et des organisations des Premières nations de l'Ouest du Canada, principalement la Fédération des nations indiennes de la Saskatchewan (FNIS). Bold Eagle contribue au développement des jeunes des Premières nations en encourageant la discipline personnelle, le travail d'équipe, la forme physique et la confiance en soi. Le programme intègre la culture autochtone et une formation militaire de base, et, bien qu'il ne soit pas conçu comme un programme de recrutement, les participants ont l'occasion de décrocher un emploi à temps partiel ou à temps plein au sein des FC, soit en étant transférés à une unité de la Réserve à la fin du programme, soit en se joignant à la Force régulière.
- O Raven est un programme de sept semaines pour les jeunes Autochtones (âgés de 16 à 29 ans) géré par la Marine. Il a été mis sur pied par les Forces maritimes du Pacifique, et tous les jeunes Autochtones de Colombie-Britannique y sont admissibles. Il ressemble au programme Bold Eagle susmentionné et offre l'occasion aux jeunes Autochtones de découvrir la culture militaire tout en mettant l'accent sur le caractère unique des traditions des Premières nations, des Métis et des Inuits.
- Black Bear, le plus récent programme de formation s'adressant aux Autochtones, a été donné pour une première fois à la Base des Forces canadiennes Borden (Ont.) à l'été 2009. Black Bear ressemble aux programmes Bold Eagle et Raven et vise à combler l'absence de formation du genre dans l'Est du Canada.
- Le Programme d'enrôlement des Autochtones des Forces canadiennes (PEAFC), d'une durée de trois semaines, fournit l'occasion aux jeunes Autochtones intéressés par les FC d'explorer la culture et les carrières militaires avant de s'enrôler. Les participants suivent le Cours de formation préalable au recrutement (CFPR) à Esquimalt (C.-B.) en tant que civils contractuels et n'ont aucune obligation de joindre les rangs des FC. Durant le CFPR, les étudiants découvrent la vie militaire; l'organisation des FC, leur structure hiérarchique, le maniement des armes et les exercices militaires, en plus de se livrer à des activités de conditionnement physique.

Le Programme des Rangers juniors canadiens offre aux jeunes Inuits (âgés de 12 à 18 ans) des communautés éloignées et isolées du Canada une occasion unique de prendre part avec les FC à diverses activités amusantes et gratifiantes dans un cadre structuré. On compte actuellement plus de 3 400 Rangers juniors canadiens dans 119 communautés éloignées et isolées du Canada.

Mentionnons que tous les programmes susnommés comprennent un module culturel et que des conseillers autochtones sont disponibles pour guider les jeunes participants dans leur découverte des cultures autochtones.

ANNEXE 3 (articles 23, 25 et 26)

PARTIE 1
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES MILITAIRES - OFFICIERS DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

		Off	iciers			1	Autoc	htones			Minoritié	s visibles		Pe	rsonnes	handicapées	3
Catégories professionnelles militaires	Nombre	Homi		Fem	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Femi	mes	Homr	nes	Femr	nes
	total	Nombre	%	Nombre		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	93	90	96.77	3	3.23	0	0.00	0	0.00	3	2.56	0	0.00	1	1.28	0	0.00
Opérations navale	1398	1233	88.20	165	11.80	22	1.57	7	0.50	44	3.21	8	0.57	10	0.71	1	0.07
Génie maritime	779	690	88.58	89	11.42	12	1.54	1	0.13	70	8.99	4	0.51	7	0.90	0	0.00
Armes de combat	3168	3034	95.77	134	4.23	56	1.76	3	0.09	117	3.69	13	0.41	24	0.76	1	0.03
Opérations aériennes - pilotes	1914	1816	94.88	98	5.12	15	0.78	0	0.00	53	2.77	0	0.00	5	0.26	0	0.00
Opérations aériennes	1448	1241	85.70	207	14.30	13	0.90	4	0.28	43	2.97	7	0.48	5	0.35	0	0.00
Génie aérospatial	1071	896	83.66	175	16.34	14	1.31	2	0.19	68	6.35	9	0.84	7	0.65	1	0.09
Génie	928	824	88.79	104	11.21	9	0.97	1	0.11	108	11.63	11	1.18	1	0.11	0	0.00
Médecine et art dentaire	1255	664	52.91	591	47.09	9	0.72	16	1.27	58	4.62	25	1.99	7	0.56	1 1	0.08
Aumôniers	237	204	86.08	33	13.92	0	0.00	1	0.42	8	3.38	0	0.00	2	0.84	0	0.00
Soutien	3666	2609	71.17	1057	28.83	26	0.71	11	0.30	181	4.93	58	1.58	29	0.79	9	0.25
Officier de la police militaire	204	165	80.88	39	19.12	3	1.47	1	0.49	2	0.98	0	0.00	2	0.98	0	0.00
Inconnu	55	47	85.45	8	14.55	3	5.45	4	7.27	4	7.27	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	16216	13513	83.33	2703	16.67	182	1.12	51	0.31	759	4.68	135	0.83	100	0.62	13	0.08

PARTIE 2
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES MILITAIRES - MILITAIRES DU RANG DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

		Militaire	s du ran	a			Autoc	htones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	<u>s</u>
Catégories professionnelles militaires	Nombre	Homr	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femr	nes	Hom	mes	Fem	mes	Homi	mes	Fem	
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	<u>%</u>
Opérations navale	3173	2845	89.66	328	10.34	78	2.46	20	0.63	85	2.68	13	0.41	48	1.51	4	0.13
Maintenance - navale	3872	3746	96.75	126	3.25	74	1.91	2	0.05	98	2.53	2	0.05	50	1.29	3	0.08
Armes de combat	10784	10619	98.47	165	1.53	253	2.35	5	0.05	363	3.37	7	0.06	138	1.28	1	0.01
Opérations aériennes- transmissions	1282	1140	88.92	142	11.08	17	1.33	4	0.31	29	2.26	5	0.39	9	0.70	1	0.08
Personnel technique - aériennes	5751	5276	91.74	475	8.26	91	1.58	19	0.33	204	3.55	8	0.14	62	1.08	6	0.10
Police Militaire	1403	1218	86.81	185	13.19	24	1.71	6	0.43	34	2.42	4	0.29	10	0.71	2	0.14
Opérations - général	3614	3181	88.02	433	11.98	74	2.05	13	0.36	122	3.38	12	0.33	47	1.30	1	0.03
Maintenance - communications et électronique	2473	2334	94.38	139	5.62	50	2.02	6	0.24	139	5.62	11	0.44	20	0.81	1	0.04
Services de santé	1753	1043	59.50	710	40.50	24	1.37	22	1.25	48	2.74	23	1.31	24	1.37	. 7	0.40
Soins dentaires	212	26	12.26	186	87.74	0	0.00	2	0.94	0	0.00	5	2.36	0	0.00	3	1.42
Électricité et mécanique	3728	3628	97.32	100	2.68	77	2.07	5	0.13	80	2.15	2	0.05	51	1.37	0	0.00
Génie militaire	3688	3567	96.72	121	3.28	93	2.52	5	0.14	93	2.52	2	0.05	40	1.08	5	0.14
Travail de bureau	3270	1302	39.82	1968	60.18	33	1.01	70	2.14	77	2.35	61	1.87	21	0.64	13	0.40
Musique	229	174	75.98	55	24.02	3	1.31	0	0.00	7	3.06	2	0.87	1	0.44	0	0.00
Soutien logistique	6485	5022	77.44	1463	22.56	117	1.80	51	0.79	154	2.37	41	0.63	98	1.51	13	0.20
Inconnu	73	69	94.52	4	5.48	1	1.37	0	0.00	2	2.74	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	51790	45190	87.26	6600	12.74	1009	1.95	230	0.44	1535	2.96	198	0.38	619	1.20	60	0.12

ANNEXE 4 (articles 23, 25 et 26)

ANNEXE B RAPPORT EE FC POUR AF 2010/2011

PARTIE 1 CATÉGORIES PROFESSIONNELLES MILITAIRES - OFFICIERS DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires			Officiers				Auto	chtones	-		Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	es :
- Categories professionnenes mintanes	Nombre	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	imes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	14	13	92.86	1	7.14	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	374	309	82.62	65	17.38	6	1.60	0	0.00	22	5.88	3	0.80	0	0.00	1	0.27
Armes de combat	1091	1054	96.61	37	3.39	18	1.65	1	0.09	52	4.77	3	0.27	13	1.19	0	0.00
Opérations aériennes - pilots	190	184	96.84	6	3.16	1	0.53	0	0.00	4	2.11	0	0.00	2	1.05	1	0.53
Opérations aériennes	103	92	89.32	11	10.68	1	0.97	0	0.00	2	1.94	0	0.00	2	1.94	0	0.00
Génie aérospatial	78	70	89.74	8	10.26	0	0.00	0	0.00	3	3.85	1	1.28	2	2.56	0	0.00
Génie	98	91	92.86	7	7.14	0	0.00	0	0.00	3	3.06	0	0.00	3	3.06	0	0.00
Médecine et art dentaire	105	75	71.43	30	28.57	1	0.95	0	0.00	3	2.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Aumôniers	48	40	83.33	8	16.67	1	2.08	0	0.00	1	2.08	2	4.17	1	2.08	0	0.00
Soutien	1138	779	68.45	359	31.55	9	0.81	2	0.18	29	2.59	18	1.61	14	1.25	6	0.54
Officiers - sans classification	35	30	85.71	5	14.29	1	2.86	0	0.00	1	2.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00
SAIOC	1563	922	58.99	641	41.01	18	1.15	6	0.38	39	2.50	17	1.09	19	1.22	6	0.38
Officier de la police militaire	50	44	88.00	6	12.00	1	2.00	0	0.00	1	2.00	1	2.00	2	4.00	0	0.00
Inconnu	31	29	93.55	2	6.45	0	0.00	0	0.00	1	3.23	0	0.00	3	9.68	0	0.00
NOMBRE TOTAL	4918	3732	75.88	1186	24.12	57	1.16	9 1	0.18	161	3.27	45	0.92	61	1.24	14	0.28

PARTIE 2
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES MILITAIRES - MILITAIRES DU RANG DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires		Mili	taires du i	rang			Autoc	htones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	s
Outcycrics professionmenes mintaires	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femi	mes	Homi	mes	Femr	nes	Hom	mes	Femr	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	1113	831	74.66	282	25.34	13	1.17	8	0.72	36	3.23	9	0.81	13	1.17	0	0.00
Manintenance - navale	113	94	83.19	19	16.81	0	0.00	0	0.00	3	2.65	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	4791	4514	94.22	277	5.78	82	1.71	11	0.23	311	6.49	15	0.31	52	1.09	1	0.02
Opérations aériennes - transmissions	129	117	90.70	12	9.30	3	2.33	1	0.78	1	0.78	0	0.00	3	2.33	0	0.00
Personnel technique - aériennes	589	524	88.96	65	11.04	12	2.04	1	0.17	7	1.19	1	0.17	5	0.85	1	0.17
Police Militaire	228	193	84.65	35	15.35	3	1.32	0	0.00	9	3.95	4	1.75	4	1.75	0	0.00
Opérations - général	837	721	86.14	116	13.86	9	1.08	0	0.00	58	6.93	9	1.08	14	1.67	1	0.12
Maintenance - communications et électronique	231	214	92.64	17	7.36	2	0.87	1	0.43	7	3.03	1	0.43	3	1.30	0	0.00
Services de santé	519	314	60.50	205	39.50	4	0.77	6	1.16	31	5.97	9	1.73	3	0.58	1	0.19
Soins dentaires	9	4	44.44	5	55.56	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	Ö	0.00
Électricité et mécanique	467	444	95.07	23	4.93	12	2.57	0	0.00	23	4.93	0	0.00	10	2.14	0	0.00
Génie militaire	812	772	95.07	40	4.93	14	1.72	2	0.25	43	5.30	3	0.37	11	1.35	1	0.12
Travail de bureau	1794	640	35.67	1154	64.33	12	0.67	29	1.62	63	3.51	61	3.40	21	1.17	10	0.56
Musique	434	275	63.36	159	36.64	1	0.23	2	0.46	15	3.46	4	0.92	0	0.00	1 1	0.23
Soutien logistique	1637	1217	74.34	420	25.66	19	1.16	7	0.43	63	3.85	21	1.28	27	1.65	8	0.49
SAIOC	25	16	64.00	9	36.00	0	0.00	1	4.00	0	0.00	0	0.00	1	4.00	0	0.00
Rangers canadiens	59	51	86.44	8	13.56	8	13.56	5	8.47	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Militaires du rang- sans classification	90	89	98.89	1	1.11	3	3.33	0	0.00	1	1.11	0	0.00	3	3.33	0	0.00
Inconnu	87	55	63.22	32	36.78	0	0.00	0	0.00	1	1.20	0	0.00	3	3.61	0	0.00
NOMBRE TOTAL	13964	11085	79.38	2879	20.62	197	1.41	74	0.53	672	4.81	137	0.98	173	1.24	24	0.17

PARTIE 1
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES MILITAIRES - OFFICIERS (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires			Officiers				Autoc	htones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	.s
	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Homi	nes	Fem	nmes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	107	103	96.26	4	3.74	0	0.00	0	0.00	3	2.80	0	0.00	1	0.93	0	0.00
Opérations navale	1772	1542	87.02	230	12.98	28	1.58	7	0.40	66	3.72	11	0.62	10	0.56	2	0.11
Génie maritime	779	690	88.58	89	11.42	12	1.54	1	0.13	70	8.99	4	0.51	7	0.90	0	0.00
Armes de combat	4259	4088	95.98	171	4.02	74	1.74	4	0.09	169	3.97	16	0.38	37	0.87	1	0.02
Opérations aériennes - pilots	2104	2000	95.06	104	4.94	16	0.76	0	0.00	57	2.71	0	0.00	7	0.33	1	0.05
Opérations aériennes	1551	1333	85.94	218	14.06	14	0.90	4	0.26	45	2.90	7	0.45	7	0.45	0	0.00
Génie aérospatial	1149	966	84.07	183	15.93	14	1.22	2	0.17	71	6.18	10	0.87	9	0.78	1	0.09
Génie	1026	915	89.18	111	10.82	9	0.88	1	0.10	111	10.82	11	1.07	4	0.39	0	0.00
Médecine et art dentaire	1360	739	54.34	621	45.66	10	0.74	16	1.18	61	4.49	25	1.84	7	0.51	1	0.07
Aumôniers	285	244	85.61	41	14.39	1	0.35	1	0.35	9	3.16	2	0.70	3	1.05	0	0.00
Soutien	4804	3388	70.52	1416	29.48	35	0.73	13	0.27	210	4.37	76	1.58	43	0.90	15	0.31
Officiers - sans classification	35	30	85.71	5	14.29	1	2.86	0	0.00	1	2.86	0	0.00	0	0.00	0	0.00
SAIOC	1563	922	58.99	641	41.01	18	1.15	6	0.38	39	2.50	17	1.09	19	1.22	6	0.38
Officier de la police militaire	254	209	82.28	45	17.72	4	1.57	1	0.39	3	1.18	1	0.39	4	1.57	0	0.00
Inconnu	86	76	88.37	10	11.63	3	3.49	4	4.65	5	5.81	0	0.00	3	3.49	0	0.00
NOMBRE TOTAL	21134	17245	81.60	3889	18.40	239	1.13	60	0.28	920	4.35	180	0.85	161	0.76	27	0.13

PARTIE 2
CATÉGORIES PROFESSIONNELLES MILITAIRES - MILITAIRES DU RANG (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires		Mil	itaires du r	ang			Autoc	htones			Minorité	s visibles		P	ersonnes	handicapée	s
Outcyches professionnenes mintaires	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Fem	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	4286	3676	85.77	610	14.23	91	2.12	28	0.65	121	2.82	22	0.51	61	1.42	4	0.09
Manintenance - navale	3985	3840	96.36	145	3.64	74	1.86	2	0.05	101	2.53	2	0.05	50	1.25	3	0.08
Armes de combat	15575	15133	97.16	442	2.84	335	2.15	16	0.10	674	4.33	22	0.14	190	1.22	2	0.01
Opérations aériennes - transmissions	1411	1257	89.09	154	10.91	20	1.42	5	0.35	30	2.13	5	0.35	12	0.85	1	0.07
Personnel technique - aériennes	6340	5800	91.48	540	8.52	103	1.62	20	0.32	211	3.33	9	0.14	67	1.06	7	0.11
Police Militaire	1631	1411	86.51	220	13.49	27	1.66	6	0.37	43	2.64	8	0.49	14	0.86	2	0.12
Opérations - général	4451	3902	87.67	549	12.33	83	1.86	13	0.29	180	4.04	21	0.47	61	1.37	2	0.04
Maintenance - communications et électronique	2704	2548	94.23	156	5.77	52	1.92	7	0.26	146	5.40	12	0.44	23	0.85	1	0.04
Services de santé	2272	1357	59.73	915	40.27	28	1.23	28	1.23	79	3.48	32	1.41	27	1.19	8	0.35
Soins dentaires	221	30	13.57	191	86.43	0	0.00	2	0.90	0	0.00	5	2.26	0	0.00	3	1.36
Électricité et mécanique	4195	4072	97.07	123	2.93	89	2.12	5	0.12	103	2.46	2	0.05	61	1.45	0	0.00
Génie militaire	4500	4339	96.42	161	3.58	107	2.38	7	0.16	136	3.02	5	0.11	51	1.13	6	0.13
Travail de bureau	5064	1942	38.35	3122	61.65	45	0.89	99	1.95	140	2.76	122	2.41	42	0.83	23	0.45
Musique	663	449	67.72	214	32.28	4	0.60	2	0.30	22	3.32	6	0.90	1	0.15	1	0.15
Soutien Logistique	8122	6239	76.82	1883	23.18	136	1.67	58	0.71	217	2.67	62	0.76	125	1.54	21	0.26
SAIOC	25	16	64.00	9	36.00	0	0.00	1	4.00	0	0.00	0	0.00	1	4.00	0	0.00
Rangers canadiens	59	51	86.44	8	13.56	8	13.56	5	8.47	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Militaires du rang- sans classification	90	89	98.89	1	1.11	3	3.33	0	0.00	1 1	1,11	1 0 1	0.00	3	3.33	0	0.00
Inconnu	160	124	77.50	36	22.50	1 1	0.63	0	0.00	3	1.88	1 0	0.00	3	1.88	0	0.00
NOMBRE TOTAL	65754	56275	85.58	9479	14.42	1206	1.83	304	0.46	2207	3.36	335	0.51	792	1.20	84	0.13

ANNEXE 6 (articles 23 et 27)

PARTIE 1
REPRÉSENTATION PAR GRADE MILITAIRE - OFFICIERS DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)a))

			Officiers				Autoc	htones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	<u> </u>
Grades militaires	Nombre	Hom		Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femi	
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Général	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Lieutenant-général	11	11	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	9.09	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Major-général	27	27	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	3.70	0	0.00
Brigadier-général	53	50	94.34	3	5.66	0	0.00	0	0.00	2 .	3.77	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Colonel	327	317	96.94	10	3.06	6	1.83	0	0.00	3	0.92	0	0.00	3	0.92	0	0.00
Lieutenant-colonel	1274	1160	91.05	114	8.95	8	0.63	. 0	0.00	22	1.73	2	0.16	8	0.63	0	0.00
Major	3620	3110	85.91	510	14.09	31	0.86	7	0.19	75	2.07	17	0.47	29	0.80	3	0.08
Capitaine	6265	5137	82.00	1128	18.00	57	0.91	17	0.27	254	4.05	39	0.62	36	0.57	4	0.06
Lieutenant	1382	1069	77.35	313	22.65	20	1.45	4	0.29	99	7.16	27	1.95	3	0.22	3	0.22
Sous-lieutenant	1588	1323	83.31	265	16.69	26	1.64	7	0.44	182	11.46	28	1.76	9	0.57	1	0.06
Élève-officier	1668	1308	78.42	360	21.58	34	2.04	16	0.96	121	7.25	22	1.32	11	0.66	2	0.12
NOMBRE TOTAL	16216	13513	83.33	2703	16.67	182	1.12	51	0.31	759	4.68	135	0.83	100	0.62	13	0.08

PARTIE 2
REPRÉSENTATION PAR GRADE MILITAIRE - MILITAIRES DU RANG DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)a))

	1	Mili	taires du i	rang			Autoc	htones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	s
Grades militaires	Nombre	Hom		Femi	mes	Hom	mes	Femi	nes	Homi	nes	Femi	mes	Homi	mes	Fem	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adjudant-chef	607	577	95.06	30	4.94	7	1.15	0	0.00	9	1.48	0	0.00	6	0.99	0	0.00
Adjudant maître	2070	1929	93.19	141	6.81	32	1.55	4	0.19	28	1.35	0	0.00	21	1.01	1	0.05
Adjudant	3903	3523	90.26	380	9.74	58	1.49	12	0.31	54	1.38	4	0.10	65	1.67	4	0.10
Sergent	7164	6132	85.59	1032	14.41	132	1.84	36	0.50	125	1.74	33	0.46	99	1.38	8	0.11
Caporal-chef (nomination)	8979	7614	84.80	1365	15.20	152	1.69	43	0.48	198	2.21	32	0.36	97	1.08	12	0.13
Caporal	16767	14561	86.84	2206	13.16	325	1.94	75	0.45	513	3.06	68	0.41	187	1.12	20	0.12
Soldat	12300	10854	88.24	1446	11.76	303	2.46	60	0.49	608	4.94	61	0.50	144	1.17	15	0.12
NOMBRE TOTAL	51790	45190	87.26	6600	12.74	1009	1.95	230	0.44	1535	2.96	198	0.38	619	1.20	60	0.12

ANNEXE 7 (articles 23 et 27)

PARTIE 1

REPRÉSENTATION PAR GRADE MILITAIRE - OFFICIERS DE LA FORCE RÉSERVE (alinèa 4(1)b))

			Officiers				Auto	chtones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	<u>handicapée</u>	s
Grades militaires	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Homi	mes	Femn	nes	Homr	nes	Femi	mes	Homi	mes	Femi	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Général	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Lieutenant-général	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Major-général	2	1	50.00	1	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Brigadier-génèral	12	12	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Colonel	59	55	93.22	4	6.78	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	1.69	0	0.00
Lieutenant-colonel	327	301	92.05	26	7.95	3	0.92	0	0.00	7	2.14	0	0.00	4	1.22	0	0.00
Major	860	728	84.65	132	15.35	6	0.70	0	0.00	17	1.98	3	0.35	16	1.86	3	0.35
Capitaine	2237	1636	73.13	601	26.87	26	1.16	7	0.31	52	2.32	16	0.72	26	1.16	7	0.31
Lieutenant	694	473	68.16	221	31.84	15	2.16	1	0.14	29	4.18	11	1.59	5	0.72	1	0.14
Sous-lieutenant	519	367	70.71	152	29.29	4	0.77	0	0.00	44	8.48	11	2.12	9	1.73	2	0.39
Élève-officier	208	159	76.44	49	23.56	3	1.44	1	0.48	12	5.77	4	1.92	0	0.00	11	0.48
NOMBRE TOTAL	4918	3732	75.88	1186	24.12	57	1.16	9	0.18	161	3.27	45	0.92	61	1.24	14	0.28

PARTIE 2

REPRÉSENTATION PAR GRADE MILITAIRE - MILITAIRES DU RANGE DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinèa 4(1)b))

		Milit	aires du	rang			Auto	chtones		1	Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	s
Grades militaires	Nombre	Hom		Femi	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Femr	nes	Hom	mes	Fem	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adjudant-chef	162	154	95.06	8	4.94	3	1.85	0	0.00	3	1.85	1	0.62	2	1.23	0	0.00
Adjudant maître	552	498	90.22	54	9.78	7	1.27	1	0.18	13	2.36	0	0.00	11	1.99	0	0.00
Adjudant	951	786	82.65	165	17.35	16	1.68	4	0.42	22	2.31	5	0.53	17	1.79	2	0.21
Sergent	2104	1662	78.99	442	21.01	24	1.14	11	0.52	76	3.61	15	0.71	29	1.38	7	0.33
Caporal-chef(nomination)	2232	1759	78.81	473	21.19	41	1.84	14	0.63	120	5.38	34	1.52	35	1.57	2	0.09
Caporal	5434	4118	75.78	1316	24.22	69	1.27	31	0.57	318	5.85	63	1.16	61	1.12	12	0.22
Soldat	2529	2108	83.35	421	16.65	37	1.46	13	0.51	120	4.74	19	0.75	18	0.71	11	0.04
NOMBRE TOTAL	13964	11085	79.38	2879	20.62	197	1.41	74	0.53	672	4.81	137	0.98	173	1.24	24	0.17

ANNEXE 8 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(1))

PARTIE 1
ENRÔLEMENT - OFFICIERS DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)a))

Catégories professionnelles militaires			Officiers				Auto	chtones			Minoritié	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	s
Categories professionnelles mintaires	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femi	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	103	79	76.70	24	23.30	1	0.97	2	1.94	5	4.85	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie maritime	98	86	87.76	12	12.24	2	2.04	0	0.00	20	20.41	1	1.02	1	1.02	0	0.00
Armes de combat	167	153	91.62	14	8.38	11	6.59	4	2.40	18	10.78	3	1.80	1	0.60	0	0.00
Opérations aériennes - pilotes	55	52	94.55	3	5.45	1	1.82	0	0.00	5	9.09	0	0.00	1	1.82	0	0.00
Opérations aériennes	73	55	75.34	18	24.66	1	1.37	0	0.00	6	8.22	1	1.37	1	1.37	0	0.00
Génie aérospatial	48	41	85.42	7	14.58	1	2.08	0	0.00	8	16.67	2	4.17	0	0.00	0	0.00
Génie	67	60	89.55	7	10.45	1	1.49	0	0.00	15	22.39	0	0.00	1	1.49	0	0.00
Médecine et art dentaire	46	16	34.78	30	65.22	0	0.00	0	0.00	1	2.17	2	4.35	0	0.00	0	0.00
Aumôniers	9	6	66.67	3	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien	79	50	63.29	29	36.71	1	1.27	0	0.00	6	7.59	1	1.27	0	0.00	0	0.00
Élèves-officiers - sans classification	3	2	66.67	1	33.33	2	66.67	1	33.33	Ō	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	748	600	80.21	148	19.79	21	2.81	7	0.94	84	11.23	10	1.34	5	0.67	T 0	0.00

PARTIE 2
ENRÔLEMENT - MILITAIRES DU RANGE DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)a))

Catégories professionnelles militaires		Milit	taires du	rang			Auto	chtones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	s
Categories professionnelles militaires	Nombre	Hom	nes	Fem	mes	Hom	mes	Femr	nes	Homr	nes	Femr	nes	Homi	nes	Femi	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	318	271	85.22	47	14.78	10	3.14	6	1.89	13	4.09	1 1	0.31	4	1.26	1	0.31
Maintenance - navale	399	380	95.24	19	4.76	10	2.51	0	0.00	13	3.26	1	0.25	2	0.50	1	0.25
Armes de combat	588	574	97.62	14	2.38	15	2.55	0	0.00	21	3.57	0	0.00	9	1.53	1	0.17
Opérations aériennes- transmissions	55	40	72.73	15	27.27	0	0.00	0	0.00	3	5.45	2	3.64	0	0.00	0	0.00
Personnel technique - aériennes	207	188	90.82	19	9.18	4	1.93	2	0.97	14	6.76	1	0.48	0	0.00	0	0.00
Police Militaire	52	43	82.69	9	17.31	0	0.00	0	0.00	1	1.92	0	0.00	0	0.00	1	1.92
Opérations - général	178	163	91.57	15	8.43	4	2.25	0	0.00	7	3.93	0	0.00	2	1.12	0	0.00
Maintenance - comm et électronique	221	207	93.67	14	6.33	4	1.81	0	0.00	13	5.88	1	0.45	0	0.00	0	0.00
Services de santé	98	64	65.31	34	34.69	0	0.00	0	0.00	5	5.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soins dentaires	10	0	0.00	10	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	10.00
Électricité et mécanique	282	276	97.87	6	2.13	9	3.19	0	0.00	10	3.55	0	0.00	3	1.06	0	0.00
Génie militaire	165	161	97.58	4	2.42	13	7.88	0	0.00	6	3.64	0	0.00	1	0.61	1	0.61
Travail de bureau	60	12	20.00	48	80.00	2	3.33	2	3.33	3	5.00	2	3.33	0	0.00	0	0.00
Musique	9	7	77.78	2	22.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien logistique	115	75	65.22	40	34.78	5	4.35	1	0.87	4	3.48	3	2.61	3	2.61	0	0.00
NOMBRE TOTAL	2757	2461	89.26	296	10.74	76	2.76	11	0.40	113	4.10	11	0.40	24	0.87	6	0.22

ANNEXE 9 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(2))

PARTIE 1
ENRÔLEMENT - OFFICIERS DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires			Officiers				Auto	chtones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	<u>s</u>
——————————————————————————————————————	Nombre	Hom	mes	Femi	mes	Homr	nes	Femi	mes	Homi	mes	Fem	mes	Homr	nes	Femi	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	15	13	86.67	2	13.33	0	0.00	0	0.00	3	20.00	1	6.67	0	0.00	0	0.00
Génie maritime	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	6	5	83.33	1	16.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes - pilots	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes	0	0	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie aérospatial	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Médecine et art dentaire	2	2	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Aumôniers	1	0	100.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien	12	8	66.67	4	33.33	0	0.00	0	0.00	1	8.33	0	0.00	0	0.00	1	8.33
SAIOC	36	20	55.56	16	44.44	1	2.78	0	0.00	0	0.00	1	2.78	0	0.00	0	0.00
Rangers canadiens	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	75	51	68.00	24	32.00		1.33	0	0.00	1 4	5.33	1 2 1	2.67	1 0	0.00	1 1	1.33

PARTIE 2
ENRÔLEMENT - MILITAIRES DU RANGE DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)B))

Catégories professionnelles militaires		Milit	aires du i	rang			Auto	chtones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	s
	Nombre	Homi	mes	Fem	mes	Homi	mes	Femi	nes	Homi	mes	Femi	mes	Homi	mes	Femi	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	72	56	77.78	16	22.22	1	1.39	1	1.39	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Manintenance - navale	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	89	84	94.38	5	5.62	0	0.00	0	0.00	4	4.49	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes - transmissions	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	n	0.00	n	0.00	0	0.00	0	0.00
Personnel technique - aériennes	6	6	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	i o	0.00	0	0.00	n	0.00	n	0.00
Police Militaire	5	5	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	ň	0.00	0	0.00	ก	0.00	n	0.00
Opérations - général	19	17	89.47	2	10.53	0	0.00	0	0.00	2	10.53	Ŏ	0.00	1	5.26	ň	0.00
Maintenance - communications et électronique	9	9	100.00	0	0.00	0	0.00	7	0.00	<u> </u>	0.00	i o	0.00	Ö	0.00	0	0.00
Services de santé	11	6	54.55	5	45.45	0	0.00	ň	0.00	<u> </u>	0.00	Ŏ	0.00	0	0.00	<u> </u>	0.00
Soins dentaires	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	ň	0.00	ň	0.00	0	0.00	0	0.00	<u> </u>	0.00
Électricité et mécanique	13	11	84.62	2	15.38	0	0.00	Ň	0.00	1 1	7.69	Ŏ	0.00	n	0.00	ň	0.00
Génie militaire	47	42	89.36	5	10.64	0	0.00	n	0.00	1	2.13	Ŏ	0.00	0	0.00	n	0.00
Travail de bureau	32	13	40.63	19	59.38	0	0.00	1	3.13	1	3.13	7	6.25	0	0.00	0	0.00
Musique	24	16	66.67	8	33.33	0	0.00	'n	0.00	1	4.17	0	0.23	0	0.00	0	0.00
Soutien logistique	37	29	78.38	8	21.62	1	2.70	3	0.00	2	5.41	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Rangers canadiens	2	2	100.00	Ô	0.00	n	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	367	297	80.93	70	19.07	7 7	0.54	1 2	0.54	12	3.27	2	0.54	1 1	0.00	1 0	0.00

ANNEXE 10 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(1))

PARTE 1
PROMOTION - OFFICIERS DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

Catégories professionnelles militaires		_	Officiers				Auto	chtones			Minoritié	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	S
	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Homi	mes	Femi	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Fem	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	20	20	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	5.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	218	198	90.83	20	9.17	4	1.83	1	0.46	5	2.29	3	1.38	1	0.46	1	0.46
Génie maritime	143	128	89.51	15	10.49	0	0.00	0	0.00	12	8.39	Ŏ	0.00	3	2.10	Ó	0.00
Armes de combat	552	524	94.93	28	5.07	18	3.26	0	0.00	15	2.72	3	0.54	3	0.54	n	0.00
Opérations aériennes - pilotes	165	156	94.55	9	5.45	0	0.00	0	0.00	9	5.45	n	0.00	2	1.21	0	0.00
Opérations aériennes	171	152	88.89	19	11.11	2	1.17	n i	0.00	6	3.51	3	1.75		0.00	······································	0.00
Génie aérospatial	181	153	84.53	28	15.47	3	1.66	0	0.00	16	8.84	n	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie	171	154	90.06	17	9.94	1	0.58	i o	0.00	22	12.87	ň	0.00	0	0.00	Ô	0.00
Médecine et art dentaire	186	90	48.39	96	51.61	2	1.08	3	1.61	8	4.30	2	1.08	1	0.54	n	0.00
Aumôniers	11	8	72.73	3	27.27	0	0.00	1	9.09	ň	0.00	<u> </u>	0.00	<u> </u>	9.09	ň	0.00
Soutien	673	473	70.28	200	29.72	4	0.59	1	0.15	42	6.24	17	2.53	1	0.15	2	0.30
Officier de la police militaire	19	15	78.95	4	21.05	1	5.26	Ò	0.00	n n	0.00	Ò	0.00	1	5.26		0.00
NOMBRE TOTAL	2510	2071	82.51	439	17.49	35	1.39	6	0.24	136	5.42	28	1.12	12	0.52	3 1	0.12

PARTIE 2
PROMOTION - MILITAIRES DU RANG DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

Catégories professionnelles militaires		Milit	aires du	rang			Auto	htones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	S
	Nombre	Hon	nes	Fem	mes	Hom	mes	Fem	mes	Homi	mes	Femr	nes	Homi	mes	Fem	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	482	423	87.76	59	12.24	10	2.07	2	0.41	9	1.87	1	0.21	5	1.04	1	0.21
Maintenance - navale	654	635	97.09	19	2.91	5	0.76	0	0.00	12	1.83	0	0.00	10	1.53	0	0.00
Armes de combat	1579	1555	98.48	24	1.52	33	2.09	0	0.00	39	2.47	1	0.06	14	0.89	0	0.00
Opérations aériennes- transmissions	234	205	87.61	29	12.39	1	0.43	1	0.43	5	2.14	1	0.43	1	0.43	1	0.43
Personnel technique - aériennes	860	778	90.47	82	9.53	14	1.63	2	0.23	26	3.02	0	0.00	11	1.28	0	0.00
Police Militaire	254	225	88.58	29	11.42	3	1.18	1	0.39	2	0.79	1	0.39	1	0.39	0	0.00
Opérations - général	702	620	88.32	82	11.68	14	1.99	3	0.43	28	3.99	3	0.43	8	1.14	0	0.00
Maintenance - communications et électronique	445	412	92.58	33	7.42	10	2.25	2	0.45	22	4.94	4	0.90	4	0.90	0	0.00
Services de santé	323	198	61.30	125	38.70	1	0.31	4	1.24	8	2.48	6	1.86	6	1.86	2	0.62
Soins dentaires	44	6	13.64	38	86.36	0	0.00	1	2.27		0.00	1	2.27	0	0.00	0	0.00
Électricité et mécanique	602	592	98.34	10	1.66	11	1.83	0	0.00	7	1.16	1 1	0.17	7	1.16	0	0.00
Génie militaire	761	740	97.24	21	2.76	20	2.63	0	0.00	15	1.97	1	0.17	4	0.53	0	0.00
Travail de bureau	716	247	34.50	469	65.50	2	0.28	10	1.40	13	1.82	12	1.68	3	0.33	1	0.14
Musique	32	26	81.25	6	18.75	<u> </u>	0.20	0	0.00	2	6.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien logistique	1208	914	75.66	294	24.34	21	1.74	9	0.00	24	1.99	7			1.57	0	0.00
Inconnu	263	235	89.35	28	10.65	2	1.14	3	1.14	24	0.76		0.58	19	0.76		0.17
NOMBRE TOTAL	9159	7811	85.28	1348	14.72	148	1.62	38	0.41	214	2.34	39	0.00 0.43	95	1.04	 0	0.38

ANNEXE 11 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(2))

PARTIE 1
PROMOTION - OFFICIERS DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires			Officiers				Auto	chtones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapées	s
Categories professionnelles militalies	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Homi	mes	Femi	mes	Hom	mes	Femn	nes	Hom	nes	Femi	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	3	3	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	24	20	83.33	4	16.67	0	0.00	0	0.00	2	8.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie maritime	5	4	80.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	202	193	95.54	9	4.46	3	1.49	0	0.00	8	3.96	1	0.50	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes - pilots	4	4	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes	5	4	80.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie aérospatial	3	2	66.67	1	33.33	0	0.00	0	0.00	1	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie	8	8	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	12.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Médecine et art dentaire	8	2	25.00	6	75.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Aumôniers	5	4	80.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien	154	98	63.64	56	36.36	1	0.65	1	0.65	4	2.60	4	2.60	1	0.65	0	0.00
SAIOC	271	151	55.72	120	44.28	6	2.21	2	0.74	9	3.32	2	0.74	2	0.74	0	0.00
Officier de la police militaire	7	6	85.71	1	14.29	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	699	499	71.39	200	28.61	10	1.43	3	0.43	26	3.72	7 7	1.00	1 3 1	0.43	0	0.00

PARTIE 2
PROMOTION - MILITAIRES DU RANGE DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)B))

Catégories professionnelles militaires		Milit	taires du i	rang		I	Auto	chtones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée	s
outegories professionneites mintaires	Nombre	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Femn	nes	Hom	mes	Femr	nes	Homi	nes	Fem	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	89	65	73.03	24	26.97	1	1.12	0	0.00	4	4.49	0	0.00	2	2.25	0	0.00
Manintenance - navale	7	5	71.43	2	28.57	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	897	834	92.98	63	7.02	12	1.34	1	0.11	55	6.13	5	0.56	7	0.78	0	0.00
Opérations aériennes - transmissions	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0 1	0.00	0	0.00
Personnel technique - aériennes	22	20	90.91	2	9.09	1	4.55	0	0.00	1	4.55	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Police Militaire	19	16	84.21	3	15.79	0	0.00	0	0.00	1	5.26	1	5.26	0	0.00	0	0.00
Opérations - général	142	128	90.14	14	9.86	0	0.00	0	0.00	13	9.15	1	0.70	3	2.11	0	0.00
Maintenance - communications et électronique	16	14	87.50	2	12.50	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Services de santé	87	54	62.07	33	37.93	0	0.00	0	0.00	8	9.20	3	3.45	0	0.00	0	0.00
Soins dentaires	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	. 0	0.00
Électricité et mécanique	70	68	97.14	2	2.86	4	5.71	0	0.00	5	7.14	0	0.00	2	2.86	0	0.00
Génie militaire	121	117	96.69	4	3.31	2	1.65	1	0.83	6	4.96	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Travail de bureau	140	46	32.86	94	67.14	2	1.43	4	2.86	6	4.29	8	5.71	3	2.14	1	0.71
Musique	53	33	62.26	20	37.74	0	0.00	0	0.00	1	1.89	0	0.00	0 ·	0.00	0	0.00
Soutien logistique	133	98	73.68	35	26.32	2	1.50	1	0.75	7	5.26	5	3.76	1	0.75	0	0.00
Rangers canadiens	3	2	66.67	1	33.33	0	0.00	1	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Inconnu	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	1801	1502	83.40	299	16.60	24	1.33	8	0.44	107	5.94	23	1.28	18	1.00	1	0.06

ANNEXE 12 (aticles 23 et 26 et paragraphe 28(1))

PARTE 1
RENGAGEMENT - OFFICERS DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

			Officiers			1	Autoc	htones			Minoritie	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	<u>s</u>
Catégories professionnelles militaires	Nombre	Hom		Femi	nes	Homi		Femr	mes	Homi	mes	Femr	nes	Homi	nes	Fem	
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	<u>%</u>
Officiers généraux	1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	182	148	81.32	34	18.68	3	1.65	3	1.65	7	3.85	1	0.55	0	0.00	0	0.0
Génie maritime	167	151	90.42	16	9.58	4	2.40	1	0.60	24	14.37	1	0.60	2	1.20	0	0.0
Armes de combat	381	355	93.18	26	6.82	22	5.77	5	1.31	20	5.25	4	1.05	2	0.52	1	0.2
Opérations aériennes - pilotes	231	218	94.37	13	5.63	5	2.16	0	0.00	9	3.90	0	0.00	3	1.30	0	0.0
Opérations aériennes	160	129	80.63	31	19.38	1 1	0.63	0	0.00	7	4.38	1	0.63	1	0.63	0	0.0
Génie aérospatial	121	105	86.78	16	13.22	3	2.48	ñ	0.00	10	8.26	2	1.65	1	0.83	0	0.0
	130	122	93.85	8	6.15	1	0.77	ň	0.00	18	13.85	0	0.00	1	0.77	0	0.0
Génie	155	80	51.61	75	48.39	- '	1.94	1	0.65	6	3.87	4	2.58	0	0.00	0	0.0
Médecine et art dentaire				73	20.59	3	0.00	1	0.00	1	2.94	n	0.00	0	0.00	0	0.0
Aumôniers	34	27	79.41	404			1.00	2	0.50	23	5.75	6	1.50	5	1.25	1	0.2
Soutien	400	269	67.25	131	32.75	4			www.decision.com/decision.com/		0.00		0.00	n	0.00	Ô	0.0
Élèves-officiers - sans classification	7	3	42.86	4	57.14	3	42.86	4	57.14		of a constant and a second			1	6.25		0.0
Officier de la police militaire	16	11	68.75	5	31.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	<u> </u>	0.00	<u> </u>			0.0
Unknown	18	12	66.67	6	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	U	0.00	1 0	
NOMBRE TOTAL	2003	1631	81.43	372	18.57	49	2.45	16	0.80	125	6.24	19	0.95	16	0.80	<u> </u>	0.1

PARTIE 2
RENGAGEMENT - MILITAIRES DU RANG DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

	1	Mili	taires du i	ang		T	Autoc	htones			Minorité	s visibles		Pe	ersonnes	handicapée:	5
Catégories professionnelles militaires	Nombre	Hon		Femi	mes	Homr		Fem	mes	Hom	mes	Femr	nes	Homi	mes	Femi	
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	<u>%</u>
Opérations navale	650	557	85.69	93	14.31	18	2.77	10	1.54	22	3.38	1	0.15	5	0.77	1	0.15
Maintenance - navale	727	695	95.60	32	4.40	15	2.06	0	0.00	29	3.99	1	0.14	10	1.38	1	0.14
Armes de combat	2989	2934	98.16	55	1.84	75	2.51	1	0.03	112	3.75	2	0.07	34	1.14	2	0.07
Opérations aériennes- transmissions	169	143	84.62	26	15.38	2	1.18	1	0.59	6	3.55	3	1.78	1	0.59	0	0.00
Personnel technique - aériennes	820	747	91.10	73	8.90	17	2.07	4	0.49	40	4.88	2	0.24	5	0.61	0	0.00
Police Militaire	226	193	85.40	33	14.60	3	1.33	2	0.88	6	2.65	1	0.44	3	1.33	1	0.44
Opérations - général	657	572	87.06	85	12.94	13	1.98	3	0.46	26	3.96	0	0.00	9	1.37	0	0.00
Maintenance - communications et électronique	523	489	93.50	34	6.50	12	2.29	0	0.00	28	5.35	5	0.96	7	1.34	0	0.00
Services de santé	260	158	60.77	102	39.23	2	0.77	0	0.00	6	2.31	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soins dentaires	29	100	3.45	28	96.55	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	3.45	0	0.00	1	3.45
Électricité et mécanique	760	733	96.45	27	3.55	20	2.63	1	0.13	21	2.76	0	0.00	10	1.32	0	0.00
	658	637	96.81	21	3.19	20	3.04	0	0.00	16	2.43	0	0.00	4	0.61	1	0.15
Génie militaire	577	£	31.89	393	68.11	5	0.87	15	2.60	15	2.60	13	2.25	3	0.52	3	0.52
Travail de bureau		184		393	20.59	0	0.00	0	0.00	10	0.00	n	0.00	0	0.00	0	0.00
Musique	34	27	79.41			45			0.00	28	3.07	12	1.31	17	1.86	1	0.11
Soutien logistique	913	683	74.81	230	25.19	15	1.64					14	0.00	1/	0.00	n	0.00
Inconnu	74	64	86.49	10	13.51	0	0.00	1	1.35	1 1	1.35	44		1 400	1.07	1 11	0.00
NOMBRE TOTAL	10066	8817	87.59	1249	12.41	217	2.16_	45	0.45	356	3.54	41	0.41	108	1.07		0.11

ANNEXE 13 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(2))

PARTIE 1
RENGAGEMENT - OFFICIERS DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)b))

Catégories professionnelles militaires			Officiers			T	Auto	chtones		T	Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	5
Categories professionnelles mintaires	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femr	nes	Homi	mes	Femn	nes	Homi	nes	Femr	nes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Officiers généraux	0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations navale	34	30	88.24	4	11.76	1	2.94	0	0.00	4	11.76	1	2.94	0	0.00	0	0.00
Génie maritime	5	4	80.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	47	43	91.49	4	8.51	2	4.26	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	4.26	0	0.00
Opérations aériennes - pilots	31	31	100.00	0	0.00	1	3.23	0	0.00	3	9.68	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes	13	12	92.31	1	7.69	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie aérospatial	9	7	77.78	2	22.22	0	0.00	0	0.00	1	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Génie	13	12	92.31	1	7.69	0	0.00	0	0.00	1	7.69	0	0.00	1	7.69	, 0	0.00
Médecine et art dentaire	10	7	70.00	3	30.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Aumôniers	2	1	50.00	1	50.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien	62	41	66.13	21	33.87	0	0.00	0	0.00	1	1.61	0	0.00	0	0.00	1	1.61
Officiers - sans classification	4	3	75.00	1	25.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
SAIOC	45	26	57.78	19	42.22	1	2.33	0	0.00	0	0.00	1	2.33	0	0.00	0	0.00
Inconnu	5	3	60.00	2	40.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
NOMBRE TOTAL	280	220	78.57	60	21.43	5	1.79	0	0.00	10	3.57	2	0.71	3	1.07	1	0.36

PARTIE 2
RENGAGEMENT - MILITAIRES DU RANGE DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)B))

Catégories professionnelles militaires		Mili	taires du	rang			Auto	htones			Minorité	s visibles		Pe	rsonnes	handicapée	s
Categories professionnelles minitalies	Nombre	Hom	mes	Fem	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hom	mes	Femr	nes	Homi	nes	Femr	mes
	total	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Opérations navale	85	66	77.65	19	22.35	1	1.18	1	1.18	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Manintenance - navale	11	10	90.91	1	9.09	0	0.00	0	0.00	1	9.09	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	142	134	94.37	8	5.63	0	0.00	0	0.00	7	4.93	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations aériennes - transmissions	23	20	86.96	3	13.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	4.35	0	0.00
Personnel technique - aériennes	51	47	92.16	4	7.84	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	1.96	0	0.00	0	0.00
Police Militaire	19	17	89.47	2	10.53	1	5.26	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Opérations - général	40	36	90.00	4	10.00	0	0.00	0	0.00	3	7.50	0	0.00	1	2.50	0	0.00
Maintenance - communications et électronique	33	31	93.94	2	6.06	1	3.03	0	0.00	2	6.06	0	0.00	1	3.03	0	0.00
Services de santé	25	15	60.00	10	40.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soins dentaires	1	0	0.00	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Électricité et mécanique	33	29	87.88	4	12.12	0	0.00	0	0.00	4	12.12	0	0.00	1	3.03	0	0.00
Génie militaire	62	57	91.94	5	8.06	0	0.00	0	0.00	1	1.61	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Travail de bureau	97	38	39.18	59	60.82	0	0.00	2	2.06	3	3.09	5	5.15	0	0.00	1	1.03
Musique	27	18	66.67	9	33.33	0	0.00	0	0.00	1	3.70	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Soutien logistique	80	59	73.75	21	26.25	1	1.25	0	0.00	5	6.25	0	0.00	0	0.00	0	0.00
SAIOC	3	2	66.67	1	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Inconnu	11	11	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	18.18	0	0.00
NOMBRE TOTAL	743	590	79.41	153	20.59	4	0.54	3	0.40	27	3.63	6	0.81	6	0.81	1 1	0.13

ANNEXE 14 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(1))

PARTE 1
LIBÉRATION - OFFICERS DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

		Officiers				Autoc	htones		1	Minoritié	s visibles		PE	ersonnes	handicapée	<u> </u>
Nombre	Hom			mes	Homn			mes	Homi			mes	Homi	mes	Femi	mes
┥		%		%		%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	<u>%</u>
		100.00	0	0.00	1	7.69	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
			10	16.95	0	0.00	0	0.00	1	1.69	0	0.00	1		0	0.00
	<u></u>		1	4.17	0	0.00	0	0.00	2	8.33	1	4.17	1		0	0.00
	.j		10	9.80	4	3.92	3	2.94	13	12.75	0	0.00	1	0.98	0	0.00
		CONTRACTOR OF STREET	1		0	0.00	0	0.00	1	4.35	0	0.00	1	4.35	0	0.0
- 52	·		13		0	0.00	0	0.00	1	1.92	1	1.92	0	0.00	0	0.0
55	ijana arang ar		7	The second secon	0	0.00	1	1.82	6	10.91	1	1.82	1	1.82	0	0.0
			4		0		0	0.00	7	14.29	1	2.04	2	4.08	0	0.0
	<u> </u>		27	U UNGARRANTAN TO THE TOTAL TO T	Ō		1		4	6.67	0	0.00	1	1.67	0	0.0
1 7	7		7		0		0		0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
120	86	2.1888277812075	34		2		1		6	5.00	0	0.00	1	0.83	0	0.0
120	4		0-1		3		ń		0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
	^		1	Secretary and the second	i i	CONTRACTOR	Ō	According to the second	0		0	0.00	0	0.00	0	0.0
160	1/15		23		3		ň		4		1	0.60	1	0.60	0	0.0
					12		1 6		45		5	0.68	10	1.36	0	0.0
	Nombre total 13 59 24 102 23 52 55 49 60 7 120 4 1 168 737	total Nombre 13 13 59 49 24 23 102 92 23 22 52 39 55 48 49 45 60 33 7 7 120 86 4 4 1 0 168 145	total Nombre % 13 13 100.00 59 49 83.05 24 23 95.83 102 92 90.20 23 22 95.65 52 39 75.00 55 48 87.27 49 45 91.84 60 33 55.00 7 7 100.00 120 86 71.67 4 4 100.00 1 0 0.00 168 145 86.31	total Nombre % Nombre 13 13 100.00 0 59 49 83.05 10 24 23 95.83 1 102 92 90.20 10 23 22 95.65 1 52 39 75.00 13 55 48 87.27 7 49 45 91.84 4 60 33 55.00 27 7 7 100.00 0 120 86 71.67 34 4 4 100.00 0 1 0 0.00 1 168 145 86.31 23	total Nombre % Nombre % 13 13 100.00 0 0.00 59 49 83.05 10 16.95 24 23 95.83 1 4.17 102 92 90.20 10 9.80 23 22 95.65 1 4.35 52 39 75.00 13 25.00 55 48 87.27 7 12.73 49 45 91.84 4 8.16 60 33 55.00 27 45.00 7 7 100.00 0 0.00 120 86 71.67 34 28.33 4 4 100.00 0 0.00 1 0 0.00 1 100.00 168 145 86.31 23 13.69	total Nombre % Nombre % Nombre 13 13 100.00 0 0.00 1 59 49 83.05 10 16.95 0 24 23 95.83 1 4.17 0 102 92 90.20 10 9.80 4 23 22 95.65 1 4.35 0 52 39 75.00 13 25.00 0 55 48 87.27 7 12.73 0 49 45 91.84 4 8.16 0 60 33 55.00 27 45.00 0 7 7 100.00 0 0.00 0 120 86 71.67 34 28.33 2 4 4 100.00 0 0.00 3 1 0 0.00 1 100.00 0 168	total Nombre % Nombre % 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 60 33 55.00 27 45.00 0 0.00 7 7 100.00 0 0.00 0 0.00 120 86 71.67 34 28.33 2 1.67 4 4 100.00 0 <t< td=""><td>total Nombre % Nombre % Nombre % Nombre 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 0 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 0 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 0 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 1 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 0 60 33 55.00 27 45.00 0 0.00 1 7 7 100.00 0 0.00 0 0.00 0</td><td>total Nombre % Nombre % Nombre % 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 0 0.00 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 0 0.00 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 0.00 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 2.94 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 0.00 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 0 0.00 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 1 1.82 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 0 0.00 60 33 55.00 27 45.00 0 0.00 1 1.67 <</td><td>total Nombre % Nombre % Nombre % Nombre % Nombre 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 0 0.00 0 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 0 0.00 1 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 0.00 2 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 2.94 13 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 0.00 1 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 0 0.00 1 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 1 1.82 6 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 0 0.00 7 <</td><td>total Nombre % 13 13 100.00 0 0.00 0 0.00 0 0.00 1 1.69 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 0.00 2 8.33 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 2.94 13 12.75 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 0.00 1 4.35 52 39 75.00 13 25.00<</td><td> Nombre N</td><td>total Nombre % Nombre <t< td=""><td> Nombre N</td><td> Nombre N</td><td> Nombre N</td></t<></td></t<>	total Nombre % Nombre % Nombre % Nombre 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 0 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 0 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 0 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 1 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 0 60 33 55.00 27 45.00 0 0.00 1 7 7 100.00 0 0.00 0 0.00 0	total Nombre % Nombre % Nombre % 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 0 0.00 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 0 0.00 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 0.00 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 2.94 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 0.00 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 0 0.00 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 1 1.82 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 0 0.00 60 33 55.00 27 45.00 0 0.00 1 1.67 <	total Nombre % Nombre % Nombre % Nombre % Nombre 13 13 100.00 0 0.00 1 7.69 0 0.00 0 59 49 83.05 10 16.95 0 0.00 0 0.00 1 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 0.00 2 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 2.94 13 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 0.00 1 52 39 75.00 13 25.00 0 0.00 0 0.00 1 55 48 87.27 7 12.73 0 0.00 1 1.82 6 49 45 91.84 4 8.16 0 0.00 0 0.00 7 <	total Nombre % 13 13 100.00 0 0.00 0 0.00 0 0.00 1 1.69 24 23 95.83 1 4.17 0 0.00 0 0.00 2 8.33 102 92 90.20 10 9.80 4 3.92 3 2.94 13 12.75 23 22 95.65 1 4.35 0 0.00 0 0.00 1 4.35 52 39 75.00 13 25.00<	Nombre N	total Nombre % Nombre <t< td=""><td> Nombre N</td><td> Nombre N</td><td> Nombre N</td></t<>	Nombre N	Nombre N	Nombre N

PARTIE 2
LIBÉRATION - MILITAIRES DU RANG DE LA FORCE RÉGULIÈRE (alinéa 4(1)(a))

10	res du rang	<u> </u>	Autoc	htones		T	Minorité	s visibles		Personnes handicapées				
Femmes	s I	Hom		Femr	mes	Hom	mes	Femi	mes	Hommes		Femr	nes	
Nombre %			%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
30 13.04			2.17	2	0.87	7	3.04	1	0.43	1	0.43	0	0.00	
13 9.09			2.10	1	0.70	3	2.10	0	0.00	4	2.80	0	0.00	
15 1.70		CONTRACTOR OF THE PROPERTY OF	4.88	0	0.00	32	3.63	0	0.00	14	1.59	2	0.23	
9 19.15	80.85	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	0.00	0	0.00	2	4.26	0	0.00	2	4.26	1	2.13	
23 10.41	again and a second	CONTRACTOR OF THE PROPERTY OF	1.36	2	0.90	2	0.90	0	0.00	7	3.17	0	0.00	
7 13.73	86.27		1.96	0	0.00	4	7.84	0	0.00	2	3.92	0	0.00	
27 13.71		······································	4.57	0	0.00	5	2.54	0	0.00	4	2.03	1	0.51	
10 6.33			0.63	0	0.00	8	5.06	0	0.00	3	1.90	0	0.00	
48 52.75		and the second s	3.30	0	0.00	3	3.30	0	0.00	4	4.40	1	1.10	
10 83.33			0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	
7 3.63	96.37	Accessoration of the contract	1.55	0	0.00	5	2.59	0	0.00	5	2.59	0	0.00	
9 3.91			2.61	0	0.00	3	1.30	0	0.00	4	1.74	0	0.00	
73 58.87	······································	www.common.edjanet.etmana.edjanet.etm	2.42	0	0.00	1	0.81	2	1.61	2	1.61	2	1.61	
4 40.00	60.00		0.00	0	0.00	1	10.00	2	20.00	0	0.00	0	0.00	
96 26.45	and the second s		2.75	1	0.28	7	1.93	1	0.28	5	1.38	1	0.28	
			3	2		11	2.35	2	0.43	5	1.07	0	0.00	
				1 8 1				8	0.23	62	1.81	8	0.23	
	84.43 86.73	73 15.	73 15.57 6	73 15.57 6 1.28	73 15.57 6 1.28 2	73 15.57 6 1.28 2 0.43	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11 2.35	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11 2.35 2	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11 2.35 2 0.43	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11 2.35 2 0.43 5	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11 2.35 2 0.43 5 1.07	73 15.57 6 1.28 2 0.43 11 2.35 2 0.43 5 1.07 0	

ANNEXE 15 (articles 23 et 26 et paragraphe 28(2))

PARTIE 1
LIBÉRATION - OFFICIERS DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)b))

| 7 | | Officiers | | | T | Auto

 | chtones | | 1 | Minorité

 | s visibles | | Personnes handicapées |
 | | | |
|--------------|---|---|---|--|--
--

--|--|--
--
---	--	--	---
Nombro			

 | | | Hommes |

 | Femmes | | Hommes |
 | Femmes | | |
| → | <u> </u> | 0/ | | 0/ | | 0/_

 | | | | %

 | Nombre | % | Nombre | %
 | Nombre | % | |
| totai | Nombre | 76 | Mountie | | I Mountie | 0.00

 |) Nombre | | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00
 | 0 | 0.0 | |
| 4 | 4 | | U | | <u>U</u> |

 | · · · · · · · · · · · · · · · · · · · | A | | an accompany common commence.

 | | | |
 | 0 | 0.0 | |
| 9 | 8 | 88.89 | 1 | 11.11 | 0 | aggregation and the second control of the se

 | U | a gaga a sa | U |

 | <u> </u> | | | Control of the Contro | | 0.0
 | |
| 17 | 17 | 100.00 | 0 | 0.00 | 1 | 5.88

 | 0 | 0.00 | 0 | · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·

 | U | | U |
 | <u> </u> | 0.0 | |
| 1 3 | 3 | 100.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | | 0 |
 | U | | |
| 1 2 | 2 | 100.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | oracina according to the contract
 | 0 | 0.0 | |
| + | 4 | | | | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00
 | 0 | 0.0 | |
| — | 7 | | | A AND DESCRIPTION OF THE PROPERTY OF THE PROPE | n |

 | 0 | | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 1 | 33.33 | 0
 | 0.0 | |
| 3 | | | <u> </u> | | | CONTRACTOR

 | 0 | and the second of the second o | Ň |
 | n
 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.0
 | |
| 4 | 2 | | | | |

 | <u> </u> | | |

 | | | <u> </u> | 0.00
 | 0 | 0.0 | |
| 2 | 2 | | 0 | | U |

 | U | | <u> </u> |

 | <u> </u> | | 1 | Commission of the Commission o | <u> </u>
 | 0.0 | |
| 23 | 16 | 69.57 | 7 | 30.43 | 1 | graph of the contract of the second

 | 0 1 | AND THE PROPERTY OF THE PARTY O | . 0 |

 | Ų. | | | |
 | 0.0 | |
| 1 | 1 | 100.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 1 | Company of the Compan

 | | A CONTRACTOR OF THE PROPERTY AND ADDRESS OF THE PARTY ADDRESS OF THE PARTY AND ADDRESS OF THE PARTY | U | | | 0.0
 | |
| 1 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | AND | 0 |
 | ļ V | CONTRACTOR | |
| T 0 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | | 0 |
 | Ů. | 0.0 | |
| — — — | 1 | | 1 | A | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00

 | 0 | 0.00 | 0 | | | |
 | 0 | 0.0 | |
| 70 | 50 | | 11 | | 1 2 |

 | 0 | | 1 | 1.43

 | 0 | 0.00 | 2 | 2.86
 | 0 | 0.0 | |
| | Nombre total 4 9 17 3 2 4 4 3 3 4 4 2 2 23 1 0 0 0 2 70 | Nombre total Homothe Nombre 4 4 9 8 17 17 3 3 2 2 4 4 3 3 4 2 2 2 23 16 1 1 0 0 0 0 2 1 | Nombre total Hommes 4 4 100.00 9 8 88.89 17 17 100.00 3 3 100.00 2 2 100.00 4 4 100.00 3 3 100.00 4 2 50.00 2 2 100.00 23 16 69.57 1 1 100.00 0 0 0.00 0 0 0.00 2 1 50.00 | Nombre total Hommes Femmes 4 4 100.00 0 9 8 88.89 1 17 17 100.00 0 3 3 100.00 0 2 2 100.00 0 4 4 100.00 0 3 3 100.00 0 4 2 50.00 2 2 2 100.00 0 23 16 69.57 7 1 1 100.00 0 0 0 0.00 0 0 0 0.00 0 2 1 50.00 1 | Nombre total Hommes Femmes 4 4 100.00 0 0.00 9 8 88.89 1 11.11 17 17 100.00 0 0.00 3 3 100.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 4 4 100.00 0 0.00 3 3 100.00 0 0.00 4 2 50.00 2 50.00 2 2 100.00 0 0.00 23 16 69.57 7 30.43 1 1 100.00 0 0.00 0 0 0.00 0 0.00 0 0 0.00 0 0.00 0 0 0.00 0 0.00 2 1 50.00 1 50.00 | Nombre total Hommes Femmes Hommes 4 4 100.00 0 0.00 0 9 8 88.89 1 11.11 0 17 17 100.00 0 0.00 1 3 3 100.00 0 0.00 0 2 2 100.00 0 0.00 0 4 4 100.00 0 0.00 0 3 3 100.00 0 0.00 0 4 2 50.00 2 50.00 0 2 2 100.00 0 0.00 0 2 2 100.00 0 0.00 0 2 2 100.00 0 0.00 0 2 2 100.00 0 0.00 0 23 16 69.57 7 30.43 1 1 1 100.00 0 </td <td>Nombre total Hommes Femes Hommes 4 4 100.00 0 0.00 0 0.00 9 8 88.89 1 11.11 0 0.00 17 17 100.00 0 0.00 1 5.88 3 3 100.00 0 0.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 0 0.00 4 4 100.00 0 0.00 0 0.00 3 3 100.00 0 0.00 0 0.00 4 2 50.00 2 50.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 0 0.00 23 16 69.57 7 30.43 1 4.35 1 1 100.00 0 0.00 0<</td> <td> Nombre Hommes Femmes Hommes H</td> <td> Nombre Hommes Femmes Hommes Femmes Femmes Hommes Homes Hommes Ho</td> <td>Nombre total Hommes Femmes Hommes Femmes Hommes Femmes Hommes Nombre % Nombre<td> Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Hom</td><td> Nombre Hommes Femmes Hommes Hommes Femmes Hommes H</td><td> Nombre Homes Femes Homes Ho</td><td> Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Femes Homes Hom</td><td> Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Femes Homes Ho</td><td> Nombre Homes Femes Homes Hom</td></td> | Nombre total Hommes Femes Hommes 4 4 100.00 0 0.00 0 0.00 9 8 88.89 1 11.11 0 0.00 17 17 100.00 0 0.00 1 5.88 3 3 100.00 0 0.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 0 0.00 4 4 100.00 0 0.00 0 0.00 3 3 100.00 0 0.00 0 0.00 4 2 50.00 2 50.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 0 0.00 2 2 100.00 0 0.00 0 0.00 23 16 69.57 7 30.43 1 4.35 1 1 100.00 0 0.00 0< | Nombre Hommes Femmes Hommes H | Nombre Hommes Femmes Hommes Femmes Femmes Hommes Homes Hommes Ho | Nombre total Hommes Femmes Hommes Femmes Hommes Femmes Hommes Nombre % Nombre <td> Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Hom</td> <td> Nombre Hommes Femmes Hommes Hommes Femmes Hommes H</td> <td> Nombre Homes Femes Homes Ho</td> <td> Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Femes Homes Hom</td> <td> Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Femes Homes Ho</td> <td> Nombre Homes Femes Homes Hom</td> | Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Hom | Nombre Hommes Femmes Hommes Hommes Femmes Hommes H | Nombre Homes Femes Homes Ho | Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Femes Homes Hom | Nombre Homes Femes Homes Femes Homes Femes Homes Ho | Nombre Homes Femes Homes Hom | |

PARTIE 2
LIBÉRATION - MILITAIRES DU RANGE DE LA FORCE DE RÉSERVE (alinéa 4(1)B))

Catégories professionnelles militaires	1	taires du r	ang		F	Autoc	htones			Minorité	s visibles		Personnes handicapées				
	Nombre Homr				Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		
	total	Nombre	%	Nombre	/////////////////////////////////////	Nombre	 %	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	<u> </u>
Opérations navale	21	20	95.24	1	4.76	0	0.00	0	0.00	1	4.76	0	0.00	1	4.76	0	0.00
Manintenance - navale	1 1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Armes de combat	25	24	96.00	1	4.00	1	4.00	0	0.00	4	16.00	0	0.00	1	4.00	0	0.00
Opérations aériennes - transmissions	1 4	4	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Personnel technique - aériennes	16	13	81.25	3	18.75	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Police Militaire	+ 1	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Opérations - général	† <u> </u>	4	80.00	1	20.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
aintenance - communications et électronique	1 9	9	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	11.11	0	0.0
Services de santé	 3	2	66.67	1	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Soins dentaires	1 0	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Électricité et mécanique	- 8	8	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Génie militaire	13	11	84.62	2	15.38	1	7.69	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Travail de bureau	39	14	35.90	25	64.10	1	2.56	0	0.00	1	2.56	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Musique	 	1	100.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Soutien logistique	29	20	68.97	9	31.03	0	0.00	1	3.45	1	3.45	0	0.00	0	0.00	1	3.4
Rangers canadiens	1 -	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0
Inconnu	175	132	75.43	43	24.57	3	1.71	1	0.57	7	4.00	0	0.00	3	1.71	1 1	0.
NOMBRE TOTAL	350	264	75.43	86	24.57	6	1.71	2	0.57	14	4.00	0	0.00	6	1.71	2	0.5