

89N0022XPF

1997/98

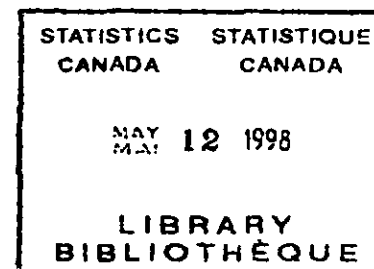
ex.3

STATISTIQUE CANADA

RAPPORT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI ET PLAN PLURIANNUEL

Mise à jour

Exercice 1997-1998



21 novembre 1997



Statistics
Canada

Statistique
Canada

Canada



TABLE DES MATIÈRES

A.	APERÇU.....	1
B.	ANALYSE DE LA SITUATION.....	4
1.	POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI : dotation, promotions, mutations, déploiement et maintien en fonction	4
1.1	Contrôler les activités de dotation (statistiques de flux sur le recrutement, les promotions, le déploiement, les mutations, les départs) concernant les groupes désignés par rapport à l'ensemble de la population.....	4
1.2	Surveiller les processus de sélection : examiner les exigences essentielles des postes et contrôler les procédures de sélection pour déceler et éliminer toute partialité.....	5
1.3	Nommer un membre d'un groupe désigné au sein du jury de sélection.....	5
1.4	Mesures prises pour encourager les membres des groupes désignés à participer aux concours.....	6
1.5	Mesures visant à assurer l'impartialité de la campagne de recrutement universitaire et à encourager les membres des groupes désignés à poser leur candidature.....	8
1.6	Déterminer une stratégie et des mesures visant à accroître le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.....	9
1.7	Mesures prises pour faciliter le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.....	10
1.8	Enquête de flux d'emploi pour déterminer les motifs de cessation d'emploi invoqués par les employés qui quittent le Bureau et pour corriger les problèmes qui peuvent être décelés.....	12
2.	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	13
2.1	Recours à des rencontres non hiérarchiques comme méthode pour encourager les employés à prendre leur carrière en main et à discuter de leur plan de carrière et de perfectionnement avec le surveillant de leur supérieur immédiat.....	13
2.2	Recours au Programme des affectations spéciales (PAS) pour faciliter le perfectionnement professionnel.....	13
2.3	Recours aux programmes de perfectionnement pour ouvrir des perspectives de carrière.....	14
2.4	Recours aux plans de formation des divisions pour faciliter la formation et le perfectionnement professionnel.....	16
2.5	Intégration de la démarche de gestion de carrière aux services d'orientation professionnelle.....	16
2.6	Initiatives visant à répondre aux besoins immédiats et à favoriser le perfectionnement professionnel des employés handicapés.....	16
2.7	Nomination de membres des groupes désignés à des affectations de perfectionnement.....	18
2.8	Établissement d'un programme de mentorat pour aider les employés à orienter leur carrière.....	18
2.9	Encourager les employés à poursuivre leur formation au niveau postsecondaire.....	18
2.10	Faciliter l'accès à la formation pour les employés qui ont des responsabilités familiales ou des besoins particuliers.....	19
2.11	Examiner l'accès à la formation pour déterminer les inégalités et faire en sorte que les employés aient des chances d'accès égales.....	19
3.	CONTEXTE POSITIF	20
3.1	Examiner les politiques et les pratiques du Bureau pour s'assurer qu'elles ne font pas obstacle à la création d'un milieu favorable.....	20
3.2	Préciser les aménagements qui faciliteront l'intégration des membres des groupes désignés au bureau central à Ottawa.....	20
3.3	Création d'un Centre de ressources des employés, où tous les employés pourront avoir accès à l'information sur les services et les débouchés.....	22
3.4	Régimes de travail non conventionnels.....	22
3.5	Services offerts aux employés pour améliorer le milieu de travail.....	23
3.6	Utilisation de la technologie pour ouvrir de nouvelles avenues aux employés handicapés.....	24
3.7	Utilisation du Sondage d'opinion auprès des employés pour connaître les questions qui les préoccupent.....	24
3.8	Informar les employés de manière à créer un environnement leur permettant de donner leur plein rendement.....	24
3.9	Éliminer le barèchement en milieu de travail.....	25
4.	STRATÉGIES DE COMMUNICATION	26
4.1	Adapter les attitudes et les comportements aux nouvelles réalités du milieu de travail. Faire prendre conscience des obstacles structurels et sensibiliser aux besoins légitimes des employés par des moyens qui intègrent la diversité à la réalité de la vie quotidienne.....	26
4.2	Séances d'information visant à familiariser les employés avec le programme d'équité en matière d'emploi (y compris des journées de sensibilisation).....	27
4.3	Séances de sensibilisation interculturelle pour tous les employés, en particulier les gestionnaires.....	30
4.4	Consultation des représentants syndicaux.....	31
4.5	Diffusion du Plan d'équité en matière d'emploi.....	31
4.6	Améliorer les mécanismes de consultation interne grâce à la participation de membres des groupes désignés au processus décisionnel.....	31
4.7	Partager avec les membres des groupes désignés des renseignements sur le programme d'équité en matière d'emploi et sur les mesures particulières applicables à chaque groupe.....	32
4.8	Description des méthodes employées pour encourager l'auto-identification et des résultats obtenus.....	32
4.9	Transcription de l'information en médias substitués.....	33
4.10	Poursuivre la sensibilisation des employés aux questions relatives à l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.....	33
5.	RESPONSABILITÉ	35
5.1	Intégration des objectifs de l'équité en matière d'emploi à la planification globale des ressources humaines et aux plans opérationnels des gestionnaires.....	35
5.2	Donner au Comité de l'équité en matière d'emploi une structure qui favorise l'intégration des principes de l'équité en matière d'emploi aux activités quotidiennes.....	35
5.3	Inclusion de l'équité en matière d'emploi dans les critères d'évaluation du rendement des cadres supérieurs.....	35
5.4	Inclusion de l'équité en matière d'emploi dans les vérifications.....	36
5.5	Approbation et mise en oeuvre du Plan d'équité en matière d'emploi.....	36
5.6	Participation des cadres à des cours donnés à l'extérieur sur la gestion de la diversité et partage d'idées.....	36
6.	OBJECTIFS NUMÉRIQUES	37
	Examen graphique de taux de réalisation des objectifs numériques pour chaque groupe désigné.....	38

Pour atteindre les objectifs de l'équité en matière d'emploi, Statistique Canada a adopté une stratégie consistant à intégrer les principes d'équité aux activités quotidiennes et à créer un milieu propice aux possibilités d'emploi et d'avancement pour tous les employés, y compris ceux des groupes désignés.

Un certain nombre de principes généraux caractérisent le style de gestion des ressources humaines propre à Statistique Canada, notamment :

Exemple donné par la haute direction	- La haute direction donne l'exemple aux employés et met en pratique ce qu'elle prône.
Mesures incitatives	- L'organisation établit des mécanismes faisant clairement la corrélation entre les nouveaux programmes et les avantages qui ont des répercussions directes sur le travail et les programmes au niveau local.
Participation	- Des efforts sont déployés pour faire participer les employés, afin qu'ils aient à coeur d'obtenir des résultats. La participation des gestionnaires se fait par l'entremise des comités de gestion.
Approche systémique	- Le Bureau est d'avis qu'il faut adopter une approche systémique globale pour chacun des programmes des ressources humaines.
Répétition, cohérence et tradition	- Le Bureau met en oeuvre des mécanismes qui permettent de réitérer le message suivant : "Travaillons tous ensemble au sein d'une organisation cohérente pour maximiser l'efficacité de Statistique Canada".
Fonctionnaire de carrière	- Le Bureau croit à la sagesse, à la créativité et au dévouement des fonctionnaires de carrière et dispose d'une série de pratiques destinées à promouvoir le maintien en fonction des employés, leur engagement et leur traitement équitable.

Comité de l'équité en matière d'emploi

À Statistique Canada, il est admis que le développement des ressources humaines est la responsabilité première des gestionnaires hiérarchiques. L'élaboration d'un programme d'équité en matière d'emploi a été confiée à un comité de gestion interne, présidé par un directeur opérationnel, et qui se réunit une fois par mois. Les spécialistes en ressources humaines sont là pour apporter soutien et conseils, mais ce sont les gestionnaires hiérarchiques qui doivent veiller à mener à bien les principaux programmes en matière de ressources humaines.

Le Comité de l'équité en matière d'emploi sert à imprimer une orientation aux divers projets à l'interne dans lesquels le Bureau s'est engagé. Son mandat stipule que «le rôle de ce comité est de fournir des conseils en matière de politiques et de veiller à la mise en oeuvre de programmes visant à assurer une représentation et un traitement plus équitables des employés faisant partie des groupes désignés. Ce comité s'attachera à ce qu'il y ait une plus grande sensibilisation aux programmes d'équité, à promouvoir un changement d'attitude et à surveiller l'adhésion aux programmes actuels au besoin, à donner des conseils sur les politiques à adopter et sur l'élaboration de programmes, et à trouver les moyens appropriés pour mesurer la responsabilité en fait de réalisation des objectifs en matière d'équité». Ce Comité est composé de représentants des quatre groupes désignés. Bien que la participation au Comité soit fondée sur l'intérêt commun, les membres représentent divers groupes, niveaux, spécialisations et divisions de Statistique Canada. Une structure active de sous-comité met l'accent sur les besoins des groupes désignés, et des groupes de travail organisent des initiatives et des projets spéciaux en vue de donner suite aux besoins déterminés par le Comité de l'équité en matière d'emploi, ou pour identifier les besoins : le Comité d'intérêts des femmes, le Groupe consultatif des minorités visibles, le Sous-comité des questions d'incapacité et le Comité des employés autochtones. En outre, des «promoteurs de produits» contribuent à orienter les projets qui sont mis en oeuvre.

Le programme de base du Comité de l'équité en matière d'emploi comprend cinq thèmes :

- 1) Sensibilisation et attitude 2) Adhésion aux politiques en vigueur 3) Adaptation des programmes en cours 4) Conseil sur les questions à venir 5) Responsabilité

RÉALISATIONS EN 1996-1997 — FAITS SAILLANTS :

L'une des grandes initiatives a été le Programme de sensibilisation à la diversité, lancé en juillet 1993, et visant à modifier fondamentalement la culture au sein de l'organisation par le biais de séances de sensibilisation. Quelque 3 500 employés ont pu assister à une série d'ateliers portant sur la gestion dans le contexte d'une main-d'oeuvre diversifiée et données sous forme interactive et d'enseignement en tandem. Le processus de sensibilisation se poursuit par l'adaptation des programmes de formation existants afin de renforcer les principes sur la diversité. Deux livrets ont été élaborés dans le cadre du cours original : *Gestion dans le contexte d'une main-d'oeuvre diversifiée* et *Conseils pratiques à l'intention du gestionnaire travaillant dans le contexte d'une main-d'oeuvre diversifiée*, qui sont tous deux utiles comme matériel de référence.

Le projet «PAS pour les employés handicapés» représente une nouvelle initiative qui est toujours pleinement opérationnelle. Afin d'aider les employés ayant une incapacité à obtenir une affectation par l'entremise du PAS, on a instauré un octroi de crédits incitatifs et élaboré un Guide de référence de l'employé.

Le Programme de perfectionnement - domaine de soutien technique est un nouveau programme destiné à faire en sorte que les employés occupant des postes de soutien acquièrent les habiletés, l'expérience et les connaissances requises au niveau d'agents subalternes. Le programme de perfectionnement, d'une durée de 30 mois, allie la formation dispensée en salle de classe aux travaux pratiques et les stagiaires sont encadrés par un mentor. En février 1997, 64 % des 189 participants étaient des femmes.

Le programme de certificat pour les informaticiens adjoints représente une initiative visant les employés de niveau subalterne des groupes de soutien technique, opérationnel, administratif, qui possèdent les aptitudes nécessaires et veulent se perfectionner en informatique. Ce programme comprend une formation pratique de six semaines dans trois domaines de spécialisation, soit les essais de réception des systèmes et documentation, la fonction d'expert adjoint en informatique et la fonction d'assistant de l'administrateur du réseau local.

Tous les employés peuvent consulter sous forme électronique le Rapport sur l'équité en matière d'emploi et le Plan pluriannuel par l'entremise du Réseau de communications internes du Bureau.

L'annonce de la nomination de nouveaux agents de la prévention du harcèlement (APH) - dont cinq nouveaux agents et un dont les fonctions ont été reconduites - s'est accompagnée de la diffusion d'affiches identifiant les APH, de la parution d'un article dans le SCAN, de la diffusion de dépliants sur le harcèlement en milieu de travail auprès de tous les employés et de séances présentées pendant la pause du midi par les APH.

Compte tenu de l'intérêt manifesté dans le cadre du Sondage d'opinion de 1995 auprès des employés quant au travail à temps partiel, le Bureau a organisé des séances d'information à l'intention des employés et a diffusé des Directives relatives aux régimes de travail flexibles, réalisées par le groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi. Entre mars 1995 et octobre 1996, le pourcentage de professionnels de niveau supérieur travaillant à temps partiel est passé de 10,6 % à 14,7 % et le nombre d'employés en télétravail a graduellement augmenté - notamment 4,4 % des employés nommés pour une période indéterminée en novembre 1996.

Le recours aux «concours génériques» a augmenté ces dernières années afin d'en arriver à une plus grande flexibilité professionnelle des employés et de renforcer les chances équitables de promotion. Les concours à l'échelle du Bureau ayant comme objectif de doter des postes vacants de la même catégorie et exigeant une certaine homogénéité quant aux habiletés et à l'expérience sont dorénavant la norme pour les postes de directeur, de directeur adjoint, de chef de section, de même que les postes du groupe CS. On a remarqué que les concours génériques permettent d'identifier les candidats hautement qualifiés, d'accroître le nombre de candidats reçus en dehors des divisions de dotation et surtout d'augmenter les possibilités d'avancement pour certains groupes désignés.

On élabore actuellement à la Division des statistiques sociales, du logement et des familles un projet dans le but de recenser un nombre donné d'employés autochtones de la région des Prairies. La création du Programme des données sur les autochtones à Statistique Canada viendra faciliter la liaison avec les clients autochtones, offrira des postes aux candidats de la communauté autochtone pour travailler dans des domaines d'intérêt et procurera des possibilités de formation. Ce programme fournira aussi une occasion de recrutement et de maintien des candidats de niveau professionnel. Cette initiative découle des travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones, qui recommandait la formation et le perfectionnement des employés autochtones en poste et ceux qui seront recrutés, de même que la mise sur pied de programmes d'apprentissage et d'échanges de cadres dans le but de contribuer à la compatibilité entre les systèmes de gouvernements autochtones et Statistique Canada.

Le contrôle effectué par le groupe de travail sur l'examen des processus de sélection se poursuit afin d'assurer l'équité dans les activités de promotion et de reclassification. Cet examen des processus de sélection vise à sensibiliser les gestionnaires quant aux obstacles que soulèvent les critères de présélection et de sélection.

Réalisations du sous-comité

Chaque sous-comité sur les objectifs établis de l'équité en matière d'emploi a tenu des séances d'information avec des conférenciers invités dans le but de mieux sensibiliser le personnel au sujet des questions portant sur l'équité à Statistique Canada.

- Le CIF a veillé à l'organisation des activités dans le cadre de la Semaine des femmes : 1) Environ 170 participants ont assisté à une conférence d'une demi-journée donnée par Barbara Mozes sur le thème du «Perfectionnement professionnel dans un nouvel environnement de travail»; 2) en tout, 140 participants avaient à choisir entre huit ateliers portant sur une variété de sujets et conçus non seulement pour les aider dans leur carrière, mais aussi pour leur fournir l'occasion d'en apprendre davantage sur les services offerts et sur d'autres méthodes de perfectionnement professionnel;

- le Groupe consultatif des minorités visibles (GCMV) s'est employé de pair avec ses membres à redéfinir son mandat et ses paramètres. Le Groupe a aussi participé à l'étude amorcée par la Commission canadienne des droits de la personne dans le but de faire un apport constructif à la fonction publique en procédant à la détermination des éléments propres aux pratiques d'embauche et à l'environnement en milieu de travail. Le rapport intitulé «Les minorités visibles et la fonction publique du Canada», réalisé par John Samuels & Associates Inc., a été publié en février 1997. Depuis, le Groupe s'est fondé sur ce rapport afin de déterminer quelles recommandations pourraient être adoptées par Statistique Canada;
- les membres du Comité des employés autochtones ont organisé plusieurs activités dans le cadre de la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones (SSRA) : en 1996, Diana Jardine, conseillère juridique principale auprès du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien a parlé de la loi traditionnelle chez les Autochtones. Au cours de la SSRA de cette année, il y a eu un certain nombre d'activités culturelles et plusieurs conférenciers, dont Bob Dixon, des Affaires autochtones Canada d'Industrie Canada, a parlé du développement économique chez les Autochtones et Shirley Cardinal, une jeune enseignante, a abordé le rôle des femmes au sein de la société autochtone traditionnelle;
- au cours de la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones en 1996, Melanie Sexton, de la firme Access Consulting, a inauguré les activités avec des kiosques, des expositions, de même que des démonstrations de supports d'information de substitution et, en 1997, Cameron Crawford, vice-président de l'Institut Roehrer, a parlé des avantages de l'embauche de personnes ayant une incapacité, et de ce qu'elles apportent aux employeurs.

FAITS SAILLANTS EN 1997-1998:

Faits saillants :

Les priorités de Statistique Canada en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi sont les suivantes :

1. Initiative de recrutement des groupes désignés

Récemment, la Division des opérations des ressources humaines a élaboré une Initiative de recrutement des groupes désignés qui intègre un répertoire électronique de candidats éventuels. On pourra ainsi présenter des candidats dans le cadre des nombreux postes devant être dotés en raison du nouveau grand défi du Bureau, soit le PASEP, Projet d'amélioration des statistiques économiques provinciales. Ce répertoire a été créé afin de miser tout particulièrement sur les candidats d'origine autochtone ou frappés d'une incapacité. La base de données se compose de curriculum vitae (CV) ayant été reçus à la suite d'une sollicitation ciblée par Statistique Canada via divers réseaux autochtones et réseaux de personnes ayant une incapacité. On y trouve aussi des CV envoyés par des candidats prometteurs des groupes désignés ayant fait une demande d'emploi dans le cadre du Recrutement des administrateurs (ES/MA/CS) qui n'ont pas été retenus mais qui semblent aptes à occuper des postes SI, ainsi que des CV transmis par AINC ou des associations d'aide aux personnes ayant une incapacité, ou reliés aux répertoires des groupes désignés de la CFP. Les agents de dotation peuvent consulter le répertoire électronique en vue de compléter des postes vacants. Jusqu'à présent, le Bureau a reçu 163 CV de candidats autochtones. Un groupe de travail est en voie de constitution afin d'identifier des candidats prospectifs de niveau SI et CR à partir de ce répertoire, d'effectuer des entrevues préliminaires et des vérifications des références afin de fournir un service de jumelage.

2. Programme de données sur les Autochtones

Un projet est en cours d'élaboration à la Division des statistiques sociales, du logement et des familles en vue d'identifier un certain nombre d'employés autochtones de la région des Prairies. La création du Programme de données sur les Autochtones donne aux candidats du milieu autochtone l'occasion de travailler dans des domaines d'intérêt et de suivre une formation nécessaire. Le Programme permettra aussi de recruter et de garder en poste des candidats de niveau supérieur. Ce projet en est actuellement à l'étape préliminaire.

3. Projet de déclaration volontaire

Un projet va être lancé afin d'encourager la déclaration volontaire chez les employés faisant partie des groupes désignés afin que le Bureau connaisse beaucoup mieux la composition de l'effectif et la représentation des groupes désignés. Le Sondage d'opinion auprès des employés de 1995 a fait ressortir une représentation plus grande des groupes désignés que l'on ne pensait. Ce projet est conçu de façon à encourager les employés à faire une déclaration volontaire, de sorte que le Bureau puisse élaborer des programmes répondant aux besoins des employés des groupes désignés.

4. Le Programme de recrutement et de perfectionnement en sciences sociales (PRPSC)

Le nouveau Programme de recrutement et de perfectionnement en sciences sociales (PRPSC) offre, avec l'alternance de formation et d'affectations sur une période de deux ans, une occasion d'avancement professionnel pour nombre de nos employés. On s'efforcera particulièrement d'encourager la participation des employés des groupes désignés.

5. Préparation des dirigeants de demain

La Relève a rendu les responsables du Bureau plus conscients de la nécessité de prévoir une réserve de cadres. On va mettre en oeuvre une nouvelle initiative afin d'étendre les affectations de façon à permettre aux employés de niveau intermédiaire de saisir l'occasion d'affectations spéciales en vue de parfaire leurs connaissances et leurs habiletés organisationnelles.

Groupes désignés - Initiatives des sous-comités

Le Comité d'intérêts des femmes

Le Comité d'intérêts des femmes a cerné un certain nombre de sujets, dont la représentation des femmes au niveau de la gestion; l'environnement de travail dans les secteurs opérationnels; les techniques des réseaux d'entraide; la formation de base pour les femmes de niveau subalterne; et le style de gestion applicable au respect de la personne. Des groupes de travail ont été créés afin d'examiner ces sujets et de formuler des recommandations.

Le Comité des employés autochtones

Le Comité s'est surtout focalisé sur un engagement conjoint des ministères fédéraux dans la région de la capitale nationale et la *Canadian Aboriginal Science and Engineering Association* afin d'animer le Salon des carrières pour les Autochtones qui aura lieu en novembre 1997. Des trousse de carrière au sein du Bureau seront distribuées au kiosque de Statistique Canada lors des ateliers présentés par le Bureau.

Le Groupe consultatif des minorités visibles (GCMV)

Une plus grande importance sera accordée au recrutement de membres pour le Groupe consultatif des minorités visibles (GCMV) et on s'emploiera à cerner les préoccupations de ce groupe désigné d'employés.

Le Sous-comité des questions d'incapacité

Le Sous-comité des questions d'incapacité jouera un rôle dans le Comité consultatif sur l'équité en matière d'emploi pour les personnes handicapées du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Bureau est représenté au niveau du sous-comité de recrutement dans le cadre de ce projet de la fonction publique. Les renseignements ainsi recueillis serviront au niveau du Bureau à faciliter l'embauche de personnes handicapées.

B. ANALYSE DE LA SITUATION

1. POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI : dotation, promotions, mutations, déploiement, maintien en fonction

Objectif : Veiller à ce que les activités de dotation soient impartiales, de manière à sélectionner, à attirer, à engager et à conserver les meilleurs candidats.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
1.1 Contrôler les activités de dotation (statistiques de flux sur le recrutement, les promotions, le déploiement, les mutations, les départs) concernant les groupes désignés par rapport à l'ensemble de la population	On a exercé un suivi des activités de dotation pour les groupes désignés par rapport à l'ensemble de la population (statistiques sur la représentation, le recrutement et les promotions), afin de déceler tout obstacle éventuel. On a mis en place un processus de surveillance de tous les concours afin d'obtenir des statistiques au niveau agrégé sur la participation des groupes désignés.	On a continué de surveiller les concours pour mettre en oeuvre des mesures qui donnent suite aux conclusions des analyses effectuées	Le suivi des activités de dotation est permanent.	La surveillance en fait de concours s'est poursuivie.	La Division des opérations des ressources humaines (DORH) enregistre les données relatives à chaque concours. Le Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection passe en revue ces données.	Continuer à surveiller les concours afin d'en assurer l'équité.
	On a effectué une analyse des données sur les promotions entre 1988-1989 et 1993-1994 par groupe désigné, analyse qui a montré que les femmes réussissent généralement mieux dans les cas où il y a plus d'un poste à combler. Cette constatation a contribué à la décision d'introduire des concours génériques qui donnent lieu à plusieurs nominations. (Voir le point 1.4)	Le contrôle s'est poursuivi. Des graphiques ont été dressés pour établir une comparaison entre les activités de recrutement et de promotion et les objectifs établis en regard des objectifs de l'équité en matière d'emploi	Continuer le suivi des mesures prises. Analyser les données sur le recrutement et les promotions en relation avec la nouvelle stratégie pour l'établissement des objectifs de l'équité en matière d'emploi.	L'analyse des données s'est terminée le 31 mars 1997 quant aux objectifs fixés sur l'équité en matière d'emploi. (Voir les graphiques de la Section 6, Rapport sur l'équité en matière d'emploi et Plan pluriannuel.)	La Division du perfectionnement des ressources humaines (DPRH)	Continuer à surveiller.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs an 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centra de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.1 suite</p> <p>Contrôler les activités de dotation (statistiques de flux sur le recrutement, les promotions, le déploiement, les mutations, les départs) concernant les groupes désignés par rapport à l'ensemble de la population</p>	<p>Un comité supérieur de l'examen du personnel a assuré une surveillance suivie de cinq pratiques de dotation pour en vérifier l'impartialité. Ces pratiques sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - reclassification dans les cas où le titulaire occupait le même poste à titre intérimaire au cours des 12 derniers mois; - reclassification dans les cas où le titulaire a été nommé pendant l'année à la suite d'une mutation ou d'un déploiement; - promotion sans concours à la suite d'une affectation intérimaire à ce poste ou à un poste équivalent au cours des 12 derniers mois; - nomination pour une période indéterminée, par suite d'une nomination pour une période déterminée, sans qu'il y ait de concours; - prolongation au-delà d'un an de nominations intérimaires à des postes vacants. 	<p>Le comité supérieur de l'examen du personnel a tenu des réunions bimensuelles en 1995-1996.</p> <p>Le comité supérieur de l'examen du personnel a continué d'assurer la surveillance de cinq pratiques de dotation pour en vérifier l'impartialité. Les données sur la reclassification ont été analysées et communiquées au comité.</p>	<p>Continuer la suivi des mesures de renouvellement du personnel et mettre en oeuvre de nouvelles initiatives qui donnent suite aux études. Analyser les données sur le recrutement et les promotions en relation avec la nouvelle stratégie d'établissement des objectifs.</p>	<p>Le Comité supérieur d'examen du personnel s'est réuni sur une base mensuelle en 1996 et en 1997.</p> <p>Le Comité a continué à surveiller les cinq activités de dotation afin d'en assurer l'équité. L'analyse des données sur la reclassification pour 1996-1997 a été rendue disponible au Comité. (Voir le point 5.4)</p>	<p>DORH et le Comité supérieur d'examen du personnel</p>	<p>Continuer le suivi des mesures de renouvellement du personnel et mettre en oeuvre de nouvelles initiatives faisant suite aux études.</p>
<p>1.2</p> <p>Surveiller les processus de sélection : examiner les exigences essentielles des postes et contrôler les procédures de sélection pour déceler et éliminer toute partialité.</p>	<p>Les concours visant à doter des postes de niveau intermédiaire sont systématiquement revus et contrôlés, à chaque étape, par le groupe de travail sur l'examen des processus de sélection du Comité de l'équité en matière d'emploi. Certains aspects des concours (par exemple, les critères de présélection) sont abordés avec les gestionnaires lorsque les circonstances le justifient.</p> <p>Les commentaires et les discussions indiquent que cette façon de procéder a effectivement sensibilisé les gestionnaires et les agents de dotation. Même si le groupe cible était de niveau intermédiaire, l'effet global de cette sensibilisation a été bénéfique pour tous les niveaux. Les exigences en matière de scolarité et d'expérience dans les critères de présélection ne sont plus limitées à des domaines restreints.</p>	<p>Le groupe de travail sur l'examen des processus de sélection ont continué de contrôler les concours et d'en évaluer l'efficacité, de sensibiliser les gestionnaires à cet égard. On a élargi ce type de concours visant à doter des postes d'autres niveaux.</p> <p>Le groupe de travail sur l'examen des processus de sélection du Comité de l'équité en matière d'emploi a continué de tenir des réunions régulières. La réduction du nombre de concours découlant des restrictions budgétaires a contribué à diminuer les activités de ce groupe. On a contrôlé les concours et on a sensibilisé les gestionnaires et les agents de dotation. (Voir le point 4.1)</p>	<p>Continuer de contrôler les concours et d'en évaluer l'efficacité; continuer de sensibiliser les gestionnaires à cet égard.</p>	<p>Le Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection a continué de tenir des réunions périodiques et à encourager la tenue de concours génériques lorsque c'est possible.</p>	<p>Le Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection</p>	<p>Assurer la continuité du rôle du Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection et la sensibilisation des gestionnaires.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
1.3 Nommer un membre d'un groupe désigné au sein du jury de sélection	Chaque jury de sélection doit comprendre au moins une femme. Des membres des autres groupes désignés en font partie lorsque cela est possible.	La pratique de nommer au moins une femme à chaque jury de sélection ainsi que des membres d'autres groupes désignés lorsque cela est possible a été maintenue.	Continuer de nommer au moins une femme à chaque jury de sélection ainsi que des membres d'autres groupes désignés lorsque cela est possible.	La pratique a été maintenue.	Cadres qui participent aux processus de sélection	Poursuivre la participation.
1.4 Mesures prises pour encourager les membres des groupes désignés à participer aux concours	Les concours et les procédures génériques sont utilisés pour augmenter les chances de promotion et de perfectionnement. Les concours pour les postes de directeur adjoint (ES-7/SI-8) et les niveaux MA-4, 6 et 7 sont génériques depuis plusieurs années. Des concours génériques existent maintenant pour les postes de niveaux ES-6/SI-7 (chef) et de niveaux CS-2/3/4 et PE-4/5.	On a évalué l'efficacité des concours génériques, par suite d'un appel interjeté relativement à un concours de chef de section ES-6. On a approuvé le concept de la création d'un bassin de recrutement et de critères de présélection ascendants. Trouver et examiner des outils ou des tests qui aideront à faire une évaluation impartiale des qualités personnelles et de l'aptitude à la gestion.	Les services de dotation ont l'intention d'examiner de nouvelles méthodes d'entrevue et des questions axées sur le comportement, en vue de renouveler les moyens utilisés pour évaluer les candidats dans le cadre des concours génériques. On aura recours à des recherches et à la participation à des séminaires pour atteindre ces objectifs.	Les employés intéressés et aptes à participer au concours générique principal ont rencontré le sous-comité de la DRH et ont entendu le point de vue de celui-ci sur les sujets principaux. Des groupes de réflexion ont été créés afin d'inclure une plus grande représentation des employés, de même que d'anciens candidats ayant participé aux concours génériques. La rétroaction découlant de ce processus a servi à élaborer les Lignes directrices sur les concours génériques annoncées par le sous-comité de la DRH, le 25 novembre 1996.	Jurys de sélection des concours génériques et cadres supérieurs	Continuer de recourir aux concours génériques. Le concours générique principal sera lancé en fonction des nouvelles lignes directrices sur les concours génériques. Étudier l'efficacité des processus de concours génériques récemment institués.
		On a produit une trousse d'information permettant aux agents de dotation de fournir à chaque jury de sélection interne les renseignements nécessaires sur les objectifs de l'équité en matière d'emploi.	Revoir le Guide générique sur le processus de dotation par concours devant être utilisé par tous les groupes et prendre des mesures pour mettre la dernière main au guide et pour le mettre à la disposition de tous les employés.	On a mis la dernière main au Guide générique et qui a été distribué à tous les employés sous la forme des Lignes directrices sur les concours génériques.	Services de dotation de la DPRH et de la DORH	Faire en sorte que ce Guide générique continue d'être utilisé.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.4 suite</p> <p>Mesures prises pour encourager les membres des groupes désignés à participer aux concours</p>	<p>Par suite d'une étude sur le groupe MA, qui révélait que l'avancement des femmes dans ce groupe ne suit pas celui des hommes, surtout parce que les femmes ne se présentent pas aux concours, on a établi un groupe d'étude sur les processus de concours. Ce groupe a présenté des recommandations et un plan d'action qui sont maintenant en oeuvre. On a rédigé un guide des concours MA, qui comprend de l'information sur le processus de concours utilisé pour doter les postes MA à la Direction de la méthodologie de Statistique Canada. Ce guide est fourni à tous les candidats.</p>	<p>Un projet visant à établir un processus de révision des promotions, par lequel les chefs et les superviseurs interviendraient directement dans le processus de sélection pour la dotation des postes MA a été examiné. Le groupe de travail a étudié la possibilité d'élargir l'examen par les pairs au-delà du niveau MA-03. Le groupe a aussi suggéré d'élargir la vérification des références en vue d'en tenir compte dans la notation des capacités et des qualités personnelles.</p>	<p>Continuer d'évaluer l'élargissement de l'examen par les pairs, ainsi que de la possibilité d'adapter les processus de promotion d'autres organismes statistiques.</p>	<p>Des modifications ont été apportées au concours MA-04 afin de prendre en compte les recommandations du Groupe de travail.</p> <p>Un document intitulé Rapport Royce/Swain sur la façon de mener un processus compétitif a été publié et les recommandations ont été mises en oeuvre dans le cadre du concours MA-04.</p>	<p>Cadres de la Direction de la méthodologie</p>	<p>Continuer d'évaluer l'élargissement de l'examen par les pairs.</p> <p>L'efficacité des recommandations du Rapport ayant été adoptées sera évaluée de façon suivie.</p>
	<p>Deux postes de coordonnateur ont été créés à la Division des opérations des ressources humaines pour intensifier le recrutement et le maintien en fonction des personnes handicapées et des Autochtones. Ces coordonnateurs (agents de dotation) ont pour tâche de promouvoir l'avancement des employés des groupes désignés et de chercher un poste à ceux dont le contrat prend fin. Ils trouvent les postes disponibles et ils font en sorte que des employés des groupes désignés soient présentés lorsque ces postes deviennent vacants. Ils agissent comme agents de présentation pour les candidats des groupes désignés dont les demandes sont reçues au Bureau. Enfin, ils donnent des conseils aux membres des groupes désignés sur le processus de sélection.</p>	<p>Les coordonnateurs ont travaillé en étroite collaboration avec le groupe de travail sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones et avec le gestionnaire du projet Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS), afin de faciliter la participation des employés des groupes désignés au processus de sélection et la promotion des employés nommés pour une période déterminée. Un répertoire des curriculum vitae a été mis à la disposition des agents de dotation, qui doivent le consulter lorsque des postes deviennent vacants. Le repérage de postes pour les Autochtones est permanent. Un répertoire des curriculum vitae est mis à la disposition des agents de dotation, qui doivent le consulter lorsque des postes deviennent vacants.</p>	<p>La localisation de postes pour les Autochtones demeure une priorité. Dans l'expectative de postes anticipés au sein du Bureau, on envisage la création d'un répertoire automatisé qui serait accessible aux agents de dotation afin de présenter des Autochtones, des personnes handicapées et d'autres personnes des groupes désignés selon l'équité en matière d'emploi lorsque des postes deviennent vacants.</p>	<p>La localisation des postes pour les employés autochtones a encore été à l'ordre du jour de même que la promotion de postes anticipés au sein du Bureau compte tenu de l'accroissement du budget (Projet d'amélioration des statistiques économiques provinciales).</p> <p>Un nouveau répertoire de recrutement des groupes désignés (RRGD) a été mis en place. Le RRGD est un répertoire totalement automatisé et opérationnel qui est accessible via le réseau local, afin de permettre aux agents de dotation de présenter des Autochtones, des personnes handicapées et d'autres personnes des groupes qualifiés désignés selon l'équité en matière d'emploi lorsque des postes deviennent vacants.</p> <p>Un dépliant a été élaboré pour le recrutement et la promotion des employés autochtones.</p>	<p>DORH, Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones, Projet sur les questions d'incapacité (Division des Programmes d'affectations spéciales (DAS), Groupe de travail sur le répertoire des Autochtones.</p>	<p>Poursuivre la recherche de postes localisés pour les Autochtones et les personnes handicapées. Surveiller et évaluer l'efficacité du RRGD, le répertoire électronique de la DORH.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.4 suite</p> <p>Mesures prises pour encourager les membres des groupes désignés à participer aux concours</p>		<p>Des contacts ont été établis avec des organismes non gouvernementaux pour attirer des personnes handicapées qui pourraient occuper un emploi régulier ou un emploi d'été. Le gestionnaire du projet sur les questions d'incapacité de la Division des Programmes d'affectations spéciales a eu des contacts réguliers avec des organismes de l'extérieur. Plusieurs organismes ont aussi reçu le «Guide de référence de Statistique Canada pour les employés handicapés».</p>	<p>Poursuivre l'établissement de contacts avec des organismes de l'extérieur et planifier des activités annuelles de sensibilisation dans le cadre de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées. (SNIPH) de 1997</p>	<p>Le réseautage avec des organismes de l'extérieur tels que Patrimoine Canada et le ministère de la Justice s'est poursuivi, — ceux-ci ont manifesté de l'intérêt pour l'initiative en fait d'affectations spéciales.</p> <p>Une feuille de renseignements portant sur les affectations spéciales et le PASEP, tels qu'ils s'appliquent aux personnes handicapées, a été envoyée à tous les employés handicapés du Bureau.</p>	<p>DAS pour les employés handicapés, DPRH et Sous-comité sur les questions d'incapacité</p>	<p>Continuer à avoir des contacts réguliers avec l'extérieur en vue d'attirer des candidats et de planifier la SNIPH.</p>
		<p>On a consulté les listes de recrutement universitaire de diplômés autochtones du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, et des candidatures ont été soumises au Programme intégré de recrutement des CS. Les coordonnateurs des Opérations des RH ont examiné la possibilité d'établir un répertoire centralisé des groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Continuer de recevoir des listes à jour de candidats autochtones d'universités, d'organismes et d'associations autochtones, en vue de leur présentation aux équipes actives de recrutement du Bureau.</p>	<p>Des listes de candidats des universités, des organismes et des associations autochtones ont été reçues.</p> <p>Une visite a été effectuée à l'ACM à Winnipeg, et l'ACM partage maintenant sa liste de contacts relativement à l'équité en matière d'emploi avec le Bureau. Cette liste permettra au Bureau d'étendre son action et de promouvoir ses activités de recrutement directement auprès des associations autochtones qui tentent de placer des candidats.</p>	<p>DORH et Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.</p>	<p>Poursuivre dans la voie du réseautage et intensifier les mesures visant à attirer des Autochtones.</p>
		<p>À l'interne, des contacts ont été établis afin de procéder aux aménagements nécessaires pour les membres des groupes désignés orientés par l'intermédiaire de différents programmes. Statistique Canada a continué de tenir des réunions avec des organismes, en vue de recruter des candidats pour des affectations temporaires d'été.</p>	<p>Continuer de maintenir des contacts avec ces organismes</p>	<p>Les contacts ont été maintenus avec ces organismes.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Garder le contact avec ces organismes.</p>
	<p>On a rédigé le script d'un vidéo qui explique les procédures de dotation en langage gestuel.</p>	<p>On devait produire un vidéo, en faire la promotion et le rendre disponible au Centre de ressources des employés. Le projet a été reporté indéfiniment, en raison du manque de ressources techniques qualifiées.</p>	<p>Le projet a été reporté indéfiniment en raison du manque de ressources techniques qualifiées.</p>	<p>Ce projet a été mis en suspens pour une période indéterminée.</p>	<p>Sous-comité sur les questions d'incapacité.</p>	

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.4 suite</p> <p>Mesures prises pour encourager les membres des groupes désignés à participer aux concours</p>	<p>On a évalué l'efficacité d'envoyer l'avis de concours aux femmes qui pourraient être candidates et on a décidé de cesser cette pratique, étant donné que les femmes se présentent maintenant aux concours en nombre proportionnel à leur représentation.</p>	<p>On a examiné d'autres moyens d'encourager les femmes et les autres groupes désignés à poser leur candidature aux concours. Le Comité d'intérêts des femmes (CIF) a organisé des présentations à l'heure du lunch sur l'avancement professionnel.</p>	<p>Poursuivre les méthodes pour encourager les femmes à poser leur candidature aux concours.</p>	<p>Une séance dirigée a eu lieu pendant la pause du midi sur "Comment se comporter dans un processus compétitif" a été présentée tant aux employés des groupes désignés qu'à ceux qui ne font pas partie de ces groupes. (Voir le point 2.6)</p>	<p>Équité en matière d'emploi et DPRH</p>	<p>Poursuivre l'organisation de séances d'information sur des thèmes ayant trait à l'avancement professionnel.</p>
<p>1.5</p> <p>Mesures visant à assurer l'impartialité de la campagne de recrutement universitaire et à encourager les membres des groupes désignés à poser leur candidature</p>	<p>Les équipes de recrutement postsecondaire ont été informées des directives concernant les objectifs de l'équité en matière d'emploi. Les agents de recrutement ont assisté à un atelier d'une demi-journée sur l'équité en matière d'emploi pour se sensibiliser aux différents aspects de cette question.</p>	<p>On a continué de promouvoir l'équité en matière d'emploi dans la publicité du recrutement universitaire. On a répété les séances de sensibilisation au besoin.</p>	<p>Ces mesures ont été poursuivies.</p>	<p>Des séances de sensibilisation ont eu lieu pour les équipes de recrutement.</p> <p>Un dépliant de recrutement donnant le profil des principaux groupes professionnels a été réalisé et envoyé aux associations, organismes, et centres d'accueil autochtones, au Réseau des peuples autochtones (RPA), et au Groupe consultatif interministériel des Autochtones. Ce dépliant a aussi été publié dans le bulletin d'information du RPA.</p>	<p>Équipes de recrutement, directeurs et DORH.</p>	<p>Continuer de faire mention de l'équité en matière d'emploi dans la publicité reliée au recrutement universitaire et répéter les séances de sensibilisation.</p> <p>Des dépliants de recrutement s'adressant aux personnes handicapées et aux Autochtones seront envoyés aux établissements post-secondaires.</p>
	<p>Toutes les équipes de recrutement universitaire sont composées d'hommes et de femmes.</p>	<p>On a modifié le contenu des séances de sensibilisation d'après le compte rendu des recruteurs et les commentaires des membres des comités de sélection internes. Les équipes de recrutement continuent de regrouper des hommes et des femmes. Les agents de projet chargés du recrutement et du maintien en fonction des Autochtones et des personnes handicapées ont participé au projet.</p>	<p>Cette pratique est maintenue.</p>	<p>Cette pratique a été maintenue.</p>	<p>Équipes de recrutement et DORH</p>	<p>Poursuivre cette pratique.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
1.5 suite Mesures visant à assurer l'impartialité de la campagne de recrutement universitaire et à encourager les membres des groupes désignés à poser leur candidature.	La publicité externe sur la campagne de recrutement universitaire indique que Statistique Canada préconise les principes de l'équité en matière d'emploi et encourage les membres des groupes désignés à poser leur candidature.	On a continué de préconiser les principes d'équité en matière d'emploi dans le cadre des campagnes de recrutement universitaire. En février 1995, un gestionnaire et un agent autochtone ont visité deux universités dans l'Ouest du Canada et ont présenté les programmes de recrutement et de perfectionnement ES, MA et CS de SC. Les affiches et les photos utilisés pour la promotion font mention de l'engagement du Bureau à l'égard de l'équité en matière d'emploi.	On a poursuivi les visites annuelles aux universités, selon les ressources disponibles au Bureau et encouragé les membres des groupes désignés à poser leur candidature.	Les visites aux universités se sont poursuivies. Des dispositions spéciales ont été prises pour réouvrir le répertoire des candidats de la CFP pour les personnes autochtones et les personnes handicapées dans le cadre des initiatives de dotation anticipée du Bureau.	Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones et DAS DORH et Projet sur la recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Poursuivre la pratique. Surveiller les présentations et l'embauchage.
		Des adaptations sont mises en place pour les candidats handicapés.	Continuer de faire les adaptations appropriées.	Cette pratique a été maintenue.	DPRH, DORH et recruteurs	Continuer de procéder aux adaptations appropriées.
	Le processus de recrutement est contrôlé et analysé à chaque étape. Les recruteurs assistent à une séance de compte rendu à la fin du recrutement.	Les résultats du programme de recrutement des CS ont été analysés du point de vue de la représentation des groupes désignés.	Maintenir cette pratique.	Cette pratique a été maintenue.	DORH	Demeurer le centre de coordination et le point initial de contact.
	Avec l'accord de la CFP, une procédure a été établie grâce à laquelle SC devient le centre de coordination pour les Autochtones et les personnes handicapées qui cherchent un emploi au Bureau. Les demandes arrivent directement à SC et sont ensuite ajoutées au répertoire de la CFP. Cette procédure particulière permet aux candidats d'atteindre l'employeur directement. (Voir le point 1.7)	Statistique Canada continue d'être le centre de coordination pour les Autochtones et les personnes handicapées qui cherchent un emploi au Bureau. Les demandes d'emploi arrivent directement à SC et sont ensuite ajoutées au répertoire de la CFP.	Maintenir l'entente relative au répertoire spécial avec la CFP.	Les dispositions spéciales ayant trait au répertoire ont été maintenues.	DORH/Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Poursuivre la pratique.
1.6 Déterminer une stratégie et des mesures visant à accroître le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Un groupe de travail a effectué une étude sur des initiatives à la fois nouvelles et éprouvées qui serviraient à établir une stratégie permettant d'accroître le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones. Il a formulé des recommandations visant à accroître le recrutement, le maintien en fonction et le perfectionnement des employés autochtones.	Trois employés autochtones ont été recrutés en 1995-1996, malgré les ressources limitées consacrées au recrutement.	L'Assemblée des Chefs du Manitoba (ACM) sera consultée relativement aux initiatives visant à améliorer les perspectives d'emploi pour les Autochtones. Le tout se fait conformément à l'entente cadre concernant les droits de la personne au Canada.	Les consultations se poursuivent et le point sur les progrès réalisés par le Bureau a été fait lors des réunions prévues de l'ACM.	Comité de l'équité en matière d'emploi.	Amorcer le programme de consultation avec l'ACM.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.6 suite</p> <p>Déterminer une stratégie et des mesures visant à accroître le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Le financement du projet portant sur l'élaboration de stratégies visant à accroître le recrutement, le maintien en fonction et l'avancement des Autochtones a été autorisé pour 1994-1995 et 1995-1996 en vertu du FIMS. Ce projet est destiné à aider les gestionnaires qui participent au recrutement et au maintien en fonction des Autochtones en leur donnant une formation, des conseils et des outils pratiques. Le projet comporte également une étude de faisabilité pour certaines recommandations du groupe de travail.</p>	<p>Le projet d'IMS s'est poursuivi en 1995-1996 et sera prolongé jusqu'en mars 1997. Le projet a permis d'assurer la sensibilisation à la formation sur la diversité au Bureau et de raffermir les liens avec des organismes autochtones. Le personnel du projet a aussi participé activement au Salon des carrières pour Autochtones qui s'est tenu en novembre 1995.</p>	<p>L'accent sera mis sur les activités internes par exemple: la mise au point d'un module sur les questions autochtones pour les cours destinés aux superviseurs et aux agents intermédiaires et l'ajout d'une dimension autochtone au programme de soutien technique actuellement en voie d'élaboration; les activités de création d'un réseau avec les organismes autochtones concernant les sources de données sur les Autochtones du Bureau et les possibilités de carrière à SC.</p> <p>L'accent est modifié pour tenir compte du niveau réduit de recrutement qui découle des restrictions financières.</p>	<p>On élabore actuellement à la Division des statistiques sociales, du logement et des familles un projet en vue de recruter un certain nombre d'employés autochtones de la région des Prairies. La création du Programme de données sur les autochtones à Statistique Canada viendra faciliter la liaison avec les clients autochtones, permettra d'offrir des postes aux candidats de la communauté autochtone pour travailler dans des domaines d'intérêt et fournira des possibilités de formation. Ce programme permettra aussi de recruter et de maintenir en fonction des candidats de niveau professionnel. Cette initiative fait suite aux travaux de la Commission royale sur les peuples autochtones, qui recommandait la formation et le perfectionnement des employés autochtones en poste et à recruter, de même que la mise sur pied de programmes d'apprentissage et d'échange de cadres pour faciliter la compatibilité entre les systèmes de gouvernements autochtones et Statistique Canada.</p> <p>Statistique Canada continue à financer le projet. On a élaboré des modules de cours pour le Bureau et ceux-ci seront mis à l'essai auprès des employés autochtones, de même qu'auprès du Comité de l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Région des Prairies et Division des statistiques sociales, du logement et des familles.</p>	<p>Mettre le programme en oeuvre.</p> <p>La focalisation portera maintenant sur des activités axées sur des sujets externes en raison des résultats de que donnera le Projet d'amélioration des statistiques économiques provinciales (PASEP) sur le plan du recrutement.</p>

Sujet	Faits saillants an 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.6 suite</p> <p>Déterminer une stratégie et des mesures visant à accroître le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>		<p>Le projet d'une trousse concernant les possibilités d'avancement professionnel pour les candidats autochtones pouvant être adaptée à d'autres groupes désignés pour utilisation dans le cadre du Salon et du recensement 1996 a été temporairement suspendu.</p>	<p>Dans le cadre du projet, les travaux se poursuivront relativement à la trousse concernant les possibilités d'avancement professionnel, dans laquelle figureront des renseignements sur les domaines de travail à Statistique Canada ainsi que les exigences en matière de formation et d'expérience pour occuper les postes offerts, ainsi que de la documentation sur la préparation aux entrevues avec des Autochtones.</p>	<p>On envisage de constituer une trousse d'information sur les possibilités de carrière.</p>	<p>Le Comité de l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>La trousse d'information sera distribuée lors du Salon national des carrières pour les Autochtones de 1997 et elle sera aussi envoyée à divers établissements secondaires et post-secondaires.</p>
<p>1.7</p> <p>Mesures prises pour faciliter le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.</p>	<p>Le projet portant sur l'élaboration de stratégies visant à accroître le recrutement, le maintien en fonction et l'avancement des Autochtones (voir le point 1.6) a été financé par le FIMS et mis en oeuvre.</p>	<p>On a poursuivi le projet portant sur l'élaboration de stratégies visant à accroître le recrutement et le maintien en fonction et l'avancement des Autochtones.</p>	<p>Poursuivre le projet d'IMS.</p>	<p>Au terme du projet FIMS, le Bureau le poursuit et le reprend à son compte.</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Poursuivre le projet.</p>
	<p>Un employé autochtone a participé aux séances de sensibilisation culturelle à l'intention des intervieweurs dans le cadre du programme de recrutement du groupe professionnel (ES/MA/CS) et comme personne-ressource aux ateliers sur la gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée.</p>	<p>On a maintenue la pratique voulant qu'un employé autochtone participe aux séances de sensibilisation culturelle dans le cadre du programme de recrutement du groupe professionnel</p>	<p>Maintenir la pratique.</p>	<p>Les séances de sensibilisation se sont poursuivies selon les besoins.</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Continuer la sensibilisation.</p>
	<p>Les candidatures d'Autochtones qui se présentent à des postes de professionnelle et qui ne répondent pas aux exigences particulières s'y rapportant sont soumises pour des postes de nature technique ou administrative.</p>	<p>Les candidatures des Autochtones qui se présentent à des postes de professionnelle et qui ne répondent pas aux exigences particulières s'y rapportant sont soumises pour des postes de nature technique ou administrative.</p>	<p>Maintenir la pratique.</p>	<p>La sensibilisation se poursuit selon les besoins. La pratique a été maintenue.</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Poursuivre la pratique et travailler de pair avec le RRGD (1.4).</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
1.7 suite Mesures prises pour faciliter le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Dans le cadre du programme de recrutement du groupe professionnel (ES/CS/MA), les demandes des candidats autochtones sont prises en considération sans tenir compte de la date limite établie pour la présentation des demandes.	La pratique a été maintenue.	Maintenir la pratique.	La pratique est permanente.	DORH, Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Poursuivre la pratique.
	La brochure intitulée <i>Possibilités de carrière à Statistique Canada</i> a été rédigée pour encourager les autochtones à poser leur candidature aux postes ES/CS/MA à Statistique Canada. Cette brochure a été diffusée dans les collèges et les universités au Canada.	La brochure intitulée <i>Possibilités de carrière à Statistique Canada</i> a été envoyée aux réserves, à des collèges et universités au Canada ainsi qu'à des organismes et associations autochtones.	Cette brochure sera envoyée aux organismes cités précédemment sur demande.	La pratique a été maintenue.	Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Poursuivre la pratique.
		Une affiche et un signet ont été conçus puis imprimés et ont été utilisés dans le cadre du Salon des carrières pour Autochtones en novembre 1995. On utilisera le stock qui reste pour les prochaines initiatives de recrutement des Autochtones.	Utiliser l'affiche et le signet comme outils de promotion et de recrutement.	Utilisation permanente de l'affiche.	Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Continuer à utiliser l'affiche et les signets pour la promotion.
				Un dépliant de recrutement donnant le profil des principaux groupes professionnels a été réalisé et sera envoyé aux associations, aux organismes et aux centres d'accueil autochtones, ainsi qu'au Réseau des peuples autochtones (RPA), de même qu'au groupe consultatif indépendant.	Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.	Distribuer le dépliant.
		Des documents de familiarisation pour les étudiants autochtones qui pourraient éventuellement être recrutés sont en voie d'élaboration.	Mettre la dernière main aux documents de familiarisation.		Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.	Mettre la dernière main aux documents de familiarisation.
	Grâce au financement du FIMS, des initiatives d'approche ont été mises en œuvre pour sensibiliser les étudiants aux possibilités de carrière à Statistique Canada, donnant ainsi suite aux recommandations du Groupe de travail sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones. Ces initiatives comportent notamment l'établissement de réseaux de relations et de coopération avec les collectivités et les établissements d'enseignement autochtones.	On a élaboré et mis en œuvre un plan de campagne publicitaire dans les médias et auprès des organismes de communication autochtones pour faire connaître les possibilités de carrière à SC.	Utiliser le plan de publicité selon les ressources disponibles pour le recrutement.	La publicité a servi à la communication dans le cadre du Recensement de la population de 1996 et avec les bureaux régionaux. Le Bureau a amorcé des discussions au sujet du recrutement et la publicité sur le Programme de perfectionnement se fera par voie de disque CD-ROM ayant pour titre : Le Répertoire des Premières Nations du Canada qui sera réalisé par Two Rivers Technologies Ltd. Ce disque sera mis à jour tous les ans et diffusé auprès de quelque 2 000 utilisateurs.	Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones	Poursuivra l'utilisation du plan de campagne publicitaire en vue du recrutement dans le cadre du PASEP.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>1.7 suite</p> <p>Mesures prises pour faciliter le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>		<p>Une base de données comprenant des adresses d'organismes autochtones, d'associations, d'universités, de collèges, d'entreprises du secteur privé et du secteur public et de ministères a été élaborée.</p>	<p>Continuer à mettre à jour la base de données</p>	<p>La base de données a été mise à jour. Les données de la liste du réseau d'entraide ACM ont été incorporée à la base de données (1.4).</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Poursuivre la mise à jour de la base de données.</p>
	<p>Pour faire connaître les possibilités d'emploi à Statistique Canada, une séance d'information a été présentée à l'intention des Autochtones à Winnipeg, en février 1995.</p>	<p>Un partenariat a été établi avec d'autres ministères fédéraux et de grandes entreprises du secteur privé dans le cadre d'activités conjointes de recrutement.</p> <p>En février 1995, deux agents ont visité deux universités dans l'Ouest du Canada pour présenter les programmes de recrutement et de perfectionnement ES, MA et CS de SC.</p> <p>En raison des contraintes financières, le Programme de recrutement universitaire s'est limité au recrutement d'un CS-01.</p>	<p>Maintenir les partenariats déjà établis dans le but de préparer de futures activités de recrutement. Consulter l'ACM et d'autres organisations autochtones.</p>	<p>Le Bureau continuera à rechercher des partenariats. Il est maintenant membre de l'Association interprovinciale de l'emploi des autochtones (Interprovincial Association of Native Employers (IANE)). Un employé autochtone de Statistique Canada est maintenant membre du conseil d'administration pour le chapitre d'Ottawa. On planifie une conférence sur l'emploi pour juin 1997.</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Entres autres partenaires, il y aura la <i>Canadian Association of Career Educators and Employers</i>.</p>
	<p>Le projet d'IMS a permis à l'élaboration de la trousse d'information à l'intention des professeurs, qui présente des données tirées du Recensement et de l'Enquête auprès des peuples autochtones. Cette trousse est conçue pour initier les élèves du primaire et du secondaire aux données de Statistique Canada et pour leur démontrer l'utilité et l'importance d'avoir des données de qualité.</p>	<p>Des cours de formation et des guides s'y rapportant sont en voie d'élaboration.</p>	<p>La trousse d'information à l'intention des professeurs sera mise à jour chaque quatre ans avant le recensement.</p>	<p>La trousse des professeurs a été mise à jour dans le cadre du recensement de 1996.</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Poursuivre l'utilisation de la trousse.</p>
		<p>Un employé autochtone fera l'évaluation des cours qui existent en regard de leur pertinence par rapport aux besoins des Autochtones et il modifiera et adaptera les cours et les manuels de manière à faciliter le recrutement et le maintien en poste des employés autochtones. Un ensemble de modules sera élaboré pour être intégré aux cours destinés aux superviseurs et aux gestionnaires.</p>	<p>Poursuivre le projet de développement des modules.</p>	<p>Des modules ont été élaborés pour des essais-pilotes en 1997-1998.</p>	<p>Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.</p>	<p>Faire connaître les essais-pilotes au Comité des employés autochtones, au Comité de l'équité en matière d'emploi et au Comité de la coordination des données sur les Autochtones.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
1.7 suite Mesures prises pour faciliter le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.	La Division des opérations des ressources humaines a nommé un coordonnateur qui a pour tâche de veiller aux besoins des personnes autochtones. Ce conseiller en ressources humaines contrôle le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones, il fait la promotion des candidats autochtones et tente de trouver des postes à ceux dont le contrat prend fin. Il agit comme agent de présentation pour les demandes d'emploi reçues au Bureau et il donne des conseils aux employés autochtones au sujet du processus de sélection.	Le rôle du coordonnateur a été précisé.	Préciser et élargir les fonctions du coordonnateur.	Les fonctions du coordonnateur ont été maintenues.	DORH	Maintenir le rôle de coordination.
		Le Programme fédéral d'emplois d'été pour étudiants (PFEEÉ) facilite le recrutement d'étudiants à plein temps pour des emplois d'été. En mars 1996, on a rappelé aux directeurs l'engagement de SC de promouvoir le recrutement de membres de groupes désignés dans le cadre de ce programme.	Promouvoir le PFEEÉ	Lors du Salon des carrières pour les Autochtones, on fera mousser le PFETÉ, qui a remplacé le PFEEÉ, et on en fera mention lors de présentations dans les établissements postsecondaires.	Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones.	Poursuivre la promotion du PFETÉ.
1.8 Enquête de fin d'emploi pour déterminer les motifs de cessation d'emploi invoqués par les employés qui quittent le Bureau et pour corriger les problèmes qui peuvent être décelés	Depuis 1993, on demande aux employés de remplir eux-mêmes un questionnaire informatisé d'enquête de fin d'emploi. Les totalisations de la première année indiquent un très petit nombre de départs. Il y a donc très peu d'information à analyser.	L'enquête actuelle a été étudiée afin de voir si elle tient compte des Autochtones et un questionnaire a été spécialement conçu à leur intention. L'enquête de fin d'emploi a été effectuée en 1995-1996. Toutefois, peu de départs se sont produits.	L'enquête de fin d'emploi a été temporairement suspendue en raison du nombre extrêmement limité de départs. On doit réexaminer la nécessité d'une telle enquête et sa portée.		DPRH, Comité et sous-comités de l'équité en matière d'emploi.	À réévaluer.

2 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Objectif : Assurer une formation et un perfectionnement équitables aux employés, c'est-à-dire leur fournir les cours, les outils et les méthodes qui leur permettront de donner leur pleine mesure et de concrétiser leurs aspirations professionnelles

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
2.1 Recours à des rencontres non hiérarchiques comme méthode pour encourager les employés à prendre leur carrière en main et à discuter de leur plan de carrière et de leur perfectionnement avec le surveillant de leur supérieur immédiat	D'après les recommandations des groupes de discussion sur l'orientation de carrière qui se sont réunis récemment, tous les employés devraient avoir la possibilité de rencontrer le surveillant de leur supérieur immédiat au moins tous les deux ans afin de discuter de leur plan de carrière et de perfectionnement. Ces rencontres font maintenant partie des méthodes établies, et le surveillant non hiérarchique sert de conseiller pour l'établissement du plan de carrière et de formation des employés	Le Sondage d'opinion auprès des employés de 1995 a révélé qu'environ 84 % des employés recrutés pour une durée indéterminée disent ne pas avoir eu d'examen de rendement de la part de leur surveillant immédiat au cours de l'année écoulée. Ce chiffre comprend des employés qui ont travaillé moins de six mois l'année précédente et pour lesquels l'évaluation du rendement n'était pas requise. Les rencontres non hiérarchiques fournissent un mécanisme formel aux employés pour discuter de leur avancement professionnel, au moins une fois tous les deux ans. Le Sondage d'opinion auprès des employés de 1995 a révélé qu'environ 57 % des employés recrutés pour une durée indéterminée disent avoir eu la possibilité de rencontrer le surveillant de leur supérieur immédiat au cours des deux dernières années, et environ 41 % de ces mêmes employés ont participé à de telles rencontres. Le formulaire d'examen du rendement a été révisé pour permettre la saisie des données de ces rencontres, et le guide de l'examen du rendement a été révisé pour comprendre une section sur le rôle que doivent jouer les employés et les gestionnaires dans le cadre de ces réunions.	Encourager la participation aux rencontres non hiérarchiques dans les divisions et en contrôler le taux de participation.	Pour 1995-1996, en général, un plus grand nombre d'employés ont eu la possibilité de rencontrer le surveillant de leur supérieur immédiat. Ces rencontres se sont multipliées pour les groupes supérieurs. La ventilation est la suivante : Rencontres offertes Interviewé Soutien 68% 29% Agent subalterne 82% 35% Jeune prof 86% 47% Agent intermédiaire 85% 44% Agent supérieur 83% 48% Gestionnaires 67% 44%	Division du perfectionnement des ressources humaines (DPRH)	Contrôler la participation aux rencontres non hiérarchiques dans les divisions.
2.2 Recours au Programme des affectations spéciales (PAS) pour faciliter le perfectionnement professionnel	Tous les employés permanents qui occupent leur poste depuis quatre ans ont le droit de poser leur candidature au Programme des affectations spéciales (PAS). Les deux projets financés par le FIMS, celui du Recrutement et maintien en fonction des Autochtones (voir le point 1.7) et celui du Programme des affectations spéciales pour les employés handicapés (voir le point 2.6) ont souvent recours à la Division des affectations spéciales pour aider les employés à obtenir un poste.	Le gestionnaire du projet destiné aux employés handicapés (voir le point 2.6) et l'agent de projet pour le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones travaillent de concert avec les coordonnateurs (voir les points 1.4 et 2.6) pour encourager et aider les employés des groupes désignés en leur offrant des affectations de travail et des services d'orientation professionnelle, et utilisent le PAS comme outil de perfectionnement. On a continué de contrôler et d'analyser la participation des membres des groupes désignés au DAS.	Continuer d'encourager les personnes faisant partie des groupes désignés à recourir à DAS comme outil de perfectionnement.	Les employés des groupes désignés sont toujours encouragés à recourir au Programme des affectations spéciales (PAS) pour trouver des affectations et obtenir de l'orientation professionnelle par le biais du pour les employés handicapés. Le chef de projet a travaillé étroitement avec les chargés du Programme d'aide aux employés; l'agent de projet du Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones et les autres de coordination (Voir aux points 1.4 et 2.6) afin d'aider au placement d'employés.	Division des affectations spéciales (DAS)	Continuer à recourir à la DAS dans l'optique du perfectionnement pour les personnes faisant partie des groupes désignés.
		Le projet d'IMS concernant le Programme des affectations spéciales destiné aux employés handicapés a dépassé les attentes initiales. Ainsi, 26 employés s'y sont inscrits. Au total, 18 affectations spéciales ont été négociées entre octobre 1994 et mars 1996. Le programme a permis de répondre aux besoins des employés ayant diverses incapacités. Même si le projet a cessé d'être financé par le FIMS en mars 1996, il se poursuivra et le financement complet sera assuré par le Bureau.	Continuer d'utiliser le DAS comme outil de perfectionnement.	Le Programme des affectations spéciales destiné aux employés handicapés s'est poursuivi, et son financement a été assuré au complet par le Bureau. Trente-sept employés ont fait une demande. Vingt-deux affectations spéciales ont été négociées entre avril 1996 et le 31 mars 1997.	DAS	Poursuivre

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.2 suite</p> <p>Recours au Programme des affectations spéciales (PAS) pour faciliter le perfectionnement professionnel</p>	<p>Une analyse des taux de participation des groupes désignés au PAS a été effectuée en 1994-1995. Elle révèle qu'en 1993-1994, les femmes ont obtenu 49,9 % des affectations du PAS et qu'en 1994-1995, ce pourcentage est passé à 50,6 %. Dans le cas des employés handicapés, le pourcentage des affectations a été de 0,4 % en 1993-1994 et de 1,0 % en 1994-1995. Les membres des minorités visibles ont obtenu 3,5 % des affectations en 1993-1994 et 3,3 % en 1994-1995. Enfin, les Autochtones ont obtenu 0,3 % des affectations en 1993-1994 et 0,5 % en 1994-1995.</p>	<p>Une analyse des taux de participation des groupes désignés au PAS a été effectuée en 1995-1996. Elle a révélé les aspects suivants.</p> <p>En 1994-1995, les femmes ont profité de 50,6 % des affectations du PAS, tandis qu'en 1995-1996, ce pourcentage a diminué légèrement, pour s'établir à 49,6%.</p> <p>Les employés handicapés ont participé à 1,0 % des affectations du PAS en 1994-1995 et à 2,9 %, en 1995-1996.</p> <p>Les membres des minorités visibles ont participé à 3,3 % des affectations du PAS en 1994-1995 et à 8,0 %, en 1995-1996.</p> <p>Les employés autochtones ont participé à 0,5 % des affectations du PAS en 1994-1995 et à 1,0 %, en 1995-1996.</p>	<p>Continuer de contrôler et d'analyser la participation des membres des groupes désignés au PAS.</p>	<p>Les taux de participation à la DAS pour 1996-1997 ont révélé une augmentation au niveau de tous les groupes.</p> <p>En 1996-1997 :</p> <p>Les femmes ont profité de 50,3% des affectations dans le cadre du PAS.</p> <p>Les employés handicapés ont des affectations PAS dans une proportion de 3,2 %.</p> <p>Les membres des minorités visibles ont participé à 10,9% des affectations PAS.</p> <p>Dans le cas des employés autochtones, cela s'est chiffré à 1,4% des affectations PAS.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Continuer d'assurer le suivi.</p>
<p>2.3</p> <p>Recours aux programmes de perfectionnement pour ouvrir des perspectives de carrière</p>	<p>On a mis en place un programme de perfectionnement à l'intention du groupe CS-1. Il s'agit d'un programme facultatif de deux ans comprenant deux affectations de 12 mois chacune à l'extérieur de la division d'attache. La division d'attache assume les coûts directs de son employé et accueille en échange un employé CS-1 affecté par roulement. La structure actuelle du PAS est conçue pour faciliter le processus d'affectation, notamment grâce aux coordonnateurs qui sont nommés par trois secteurs. Le tiers des CS-1 appartient aux groupes désignés. Ce nouveau programme facilitera l'accès aux programmes de formation et de perfectionnement.</p>	<p>Les besoins de formation et de perfectionnement des CS-1 ont été déterminés. On s'attend à ce que les CS-1 recrutés participent au Cours de base sur les enquêtes, d'une durée de six semaines; Comment reprendre l'analyse des données et au Programme d'orientation pour les nouveaux employés. Les diplômés qui ont terminé leur troisième affectation participent en outre à une rencontre finale de deux jours.</p> <p>On a aussi déterminé les besoins de formation et de perfectionnement des CS-2. Ceux-ci recevront une formation théorique et une formation en course d'emploi dans les domaines techniques et spécialisés relatifs à leur affectation, ainsi qu'une formation générale correspondant aux besoins de l'ensemble du Bureau.</p>	<p>Contrôler l'utilisation des programmes de perfectionnement et les élaborer davantage au besoin.</p>	<p>En 1996-1997, plusieurs séances d'information ont été données aux personnes de niveau CS-1 et CS-2, afin de les aider à se préparer au processus de concours génériques.</p> <p>Nombre de séances d'orientation ont eu lieu, sous l'égide des divisions participant au recrutement des CS qui approchaient du terme de leur formation, afin de les aider à se trouver un poste au Bureau.</p>	<p>Groupe de travail de la gestion des carrières des CS</p>	<p>Continuer d'assurer le suivi.</p>
		<p>Un nouveau cours de six semaines d'adjoint en informatique, qui permet aux participants de choisir parmi trois domaines de spécialité, (administration du réseau local, applications des systèmes ou sujet spécialisé) a fait l'objet d'un essai pilote. Jusqu'à maintenant, la candidature de 185 employés a été recommandée par les divisions pour cette nouvelle formation pratique. Le cours d'adjoint en informatique est perçu comme l'un des moyens clés d'assurer le recyclage des employés.</p>	<p>Contrôler et analyser la participation des groupes désignés.</p>	<p>En date du mois de mars 1997, 371 demandes avaient été reçues et 180 employés avaient suivi un des trois cours. Ce programme représente un des principaux moyens d'obtenir un redéploiement, ainsi qu'une méthode visant à multiplier les débouchés et à améliorer les compétences de l'effectif.</p>	<p>Comité de la formation et du perfectionnement et DPRH</p>	<p>Continuer d'assurer le suivi.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.3 Suite</p> <p>Recours aux programmes de perfectionnement pour ouvrir des perspectives de carrière</p>		<p>Un Programme de certificat pour l'administration de réseau local a été proposé comme base pour l'élaboration de programmes de certificat pour les administrateurs de réseau local de tous les niveaux. Le sous-comité du perfectionnement des ressources humaines a approuvé une stratégie générique interne quant au cheminement de carrière des CS dans le domaine de la gestion des RL. Des postes génériques CS-1, 2, 3 seront comblés à partir de concours génériques qui se tiendront dans l'ensemble du Bureau pour agréer des administrateurs de RL.</p>	<p>Ce programme a fait l'objet d'un essai pilote en octobre 1996.</p>	<p>Pendant 1996, un nouveau parcours de carrière a été établi pour les employés du niveau CS. Ont été élaborés des profils sur les compétences des personnes travaillant au réseau local (CS-2, CS-1 et les niveaux inférieurs), ainsi qu'un programme complet de cours du type en salle de classe, une formation en informatique et des ateliers interactifs, à l'intention des employés. Le projet en est actuellement à l'étape de la conceptualisation. Une partie de ce nouveau programme sera mis en place d'ici l'été 1997.</p>	<p>Formation en informatique</p>	<p>Évaluer l'efficacité du Programme de certificat pour l'administration du réseau local.</p> <p>Poursuivre le programme et en suivre le déroulement.</p>
	<p>On a récemment proposé de mettre en place un programme de perfectionnement des agents au niveau d'entrée (PANE) comme étape de transition vers le niveau SI (Groupe de soutien des sciences sociales). Le PANE constitue un programme de transition qui permet au personnel de soutien, dont la majorité appartient aux groupes désignés, de passer au groupe SI. Ce programme, qui a été conçu en réponse au Sondage d'opinion auprès des employés, est accessible par concours et comporte une période de formation de 18 mois, surtout en informatique. Les participants reçoivent l'aide d'un conseiller.</p>	<p>Le Programme de PANE a été modifié et a pris la nouvelle appellation de «Programme de perfectionnement - personnel de soutien technique». Le programme comprendra deux volets : un volet technique et un volet de gestion de projet pour la collecte et la diffusion. Il comprendra à la fois des affectations de travail et de la formation et s'étendra sur 30 mois. Les mentors joueront un rôle clé quant à la gestion du perfectionnement professionnel des stagiaires.</p> <p>Jusqu'à maintenant, plus de 800 employés ont participé au Cours de formation sur le soutien aux enquêtes (CFSE). Ce cours vise à assurer une amélioration générale des connaissances des participants et à leur fournir un aperçu global du travail et de l'organisation du Bureau.</p>	<p>Soumettre la proposition au Comité de perfectionnement des ressources humaines. L'objectif vise à procéder à l'essai pilote du programme en mai 1996.</p>	<p>Des séances d'information sur le Programme de perfectionnement - personnel de soutien technique ont eu lieu en juin 1996. Au total, 189 employés ont fait la demande lors du processus de sélection. Sur ce nombre, 64% étaient des femmes. Trente personnes ont été retenues dans le cadre de ce programme-pilote. Tous les requérants de ce programme ont dû choisir un mentor (soit quelqu'un qu'ils connaissent déjà ou une personne parmi un groupe de mentors), et ont entrepris leur première affectation à l'automne 1996. Le programme allie une formation en salle de classe d'une durée de six mois (non consécutifs) et un minimum de deux affectations, dont une de nature technique, et l'autre ayant trait à la collecte et à la diffusion des données.</p>	<p>Comité de la formation et du perfectionnement et DPRH</p>	<p>Continuer à évaluer l'efficacité du Programme de perfectionnement - personnel de soutien technique par le biais de discussions avec les participants, les mentors et les surveillants.</p> <p>Poursuivre ce cours.</p>
				<p>Le Programme de perfectionnement - personnel de soutien technique a été conçu de façon que les participants acquièrent les habiletés et les connaissances voulues pour pouvoir se présenter aux concours d'agents techniques subalternes. Jusqu'à présent, quatre candidats ont réussi à obtenir des postes au niveau d'agents.</p>		<p>Poursuivre ce programme.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.3 suite</p> <p>Recours aux programmes de perfectionnement pour ouvrir des perspectives de carrière</p>				<p>On a élaboré et rodé un atelier visant à sensibiliser les gestionnaires aux bonnes pratiques d'amélioration du rendement des employés, et intitulé "Des dirigeants efficaces/des employés efficaces".</p>	<p>Groupe de travail sur la gestion du rendement</p>	<p>Évaluer la portée du projet-pilote, apporter les modifications nécessaires et dispenser le cours.</p>
					<p>Groupe de travail sur le virage technologique sous la direction du Comité directeur</p>	<p>Un nouveau projet ayant pour thème "Le virage technologique" est sur le point de voir le jour afin d'aider à déterminer quelles sont les lacunes en matière de formation et d'habiletés techniques qui sont nécessaires pour que tous les employés soient au diapason de la technologie.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.3 suite</p> <p>Recours aux programmes de perfectionnement pour ouvrir des perspectives de carrière</p>					Sous-comité du PRHC	<p>Instauration d'un nouveau programme ayant trait aux périodes d'affectations. Ce programme consistera probablement en une formation et un étoffement de l'expérience des candidats sous forme de périodes d'affectation. Tout en ne bénéficiant pas de rémunération d'intérim, les participants se verront offrir des occasions de renforcer leurs habiletés et de se faire ainsi connaître.</p>
	<p>Le Cours de formation sur le soutien aux enquêtes, qui a été créé de concert avec les employés pour fournir au personnel de soutien un aperçu global des enquêtes et pour développer leurs aptitudes de travail générales et favoriser leur croissance personnelle, a été offert 10 fois en 1994-1995 et a attiré 174 participants (117 femmes, 5 membres des minorités visibles auto-identifiés et trois personnes handicapées auto-identifiés).</p>	<p>Le CFSE a été amélioré grâce à l'ajout d'un deuxième niveau (CFSE II). Ce dernier vise à fournir aux participants l'occasion d'appliquer et d'améliorer les connaissances et les compétences acquises au premier niveau. Les participants feront l'expérience du travail au sein d'une équipe autogérée et seront responsables de cette équipe. L'essai pilote de ce cours d'une durée de deux semaines consécutives s'est tenu du 20 novembre au 1^{er} décembre 1995. En date du 31 mars 1996, 19 employés ont participé au cours, et on accepte les candidatures pour les cours à venir.</p>	<p>Continuer d'encourager les employés qui occupent des postes de soutien à améliorer leur base de compétences.</p> <p>Modifier le cours au besoin, selon les résultats de l'essai pilote.</p> <p>Continuer d'encourager la participation au cours.</p>	<p>Au mois de février 1997, près de 800 employés avaient participé au CFSE tant au niveau I qu'au niveau II. Quarante-trois employés avaient participé au niveau II.</p>	Comité de la formation et du perfectionnement et DPRH	Continuer à offrir ce cours.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants an 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centra de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.4 Suite</p> <p>Recours aux plans de formation des divisions pour faciliter la formation et la perfectionnement professionnel</p>	<p>On a élaboré un plan modèle de formation pour les divisions et des plans individuels qui ont été présentés à différentes divisions. Des séances d'information ont été organisées pour encourager les divisions à planifier chaque année les besoins individuels en matière de formation et de perfectionnement. Des travaux sont en cours pour relier électroniquement les demandes de formation au Système d'information sur les ressources humaines, ce qui permettrait aux divisions d'obtenir régulièrement des renseignements sur la situation des participants aux cours (p. ex. liste d'attente, invité, cours terminé). L'effort consacré à la planification de la formation et du perfectionnement fera en sorte qu'on pourra mieux répondre aux besoins de chaque employé.</p>	<p>Des présentations ont été faites à 15 divisions en vue d'encourager l'utilisation du plan annuel de formation. Les présentations se poursuivront au cours du prochain exercice. On encourage toutes les divisions à nommer un coordonnateur et à établir un Comité de la formation et du perfectionnement afin de s'assurer de mieux répondre aux besoins dans ce domaine de tous les employés.</p>	<p>Poursuivre les séances d'information à l'intention des divisions pour les encourager à établir un plan annuel de formation. Terminer le travail de liaison électronique des données sur la formation et, lorsque le système sera en place, encourager les divisions à l'utiliser.</p>	<p>Les présentations en vue d'encourager l'établissement de plans annuels de formation ont pris fin en avril 1997. La collaboration en fait de suivi et de soutien se poursuivra afin d'aider les divisions à élaborer leurs plans annuels de formation.</p>	<p>Comité de la formation et du perfectionnement et DPRH</p>	<p>Continuer d'encourager l'établissement du plan annuel de formation et le recours aux comités de la formation et du perfectionnement.</p>
<p>2.5</p> <p>Intégration de la démarche de gestion de carrière aux services d'orientation professionnelle</p>	<p>Un projet sera mis en oeuvre pour intégrer la démarche de gestion de carrière aux services d'orientation professionnelle. Ce projet aura pour but de déterminer de quelle manière il est possible de coordonner divers projets, comme les programmes de mentorat, de perfectionnement du personnel de soutien technique et de certificat pour les administrateurs de réseau local. On mettra au point un certain nombre d'outils, tels des profils de carrière, des cheminements de carrière et des choix possibles. On devra également définir les besoins de formation et d'information des conseillers, des surveillants non hiérarchiques, des administrateurs des programmes de perfectionnement du personnel de soutien technique, etc.</p>	<p>Des recherches initiales ont été entreprises en vue de la mise en oeuvre de ce projet.</p>	<p>Poursuivre le projet.</p>	<p>Une équipe de projet a été créé afin de mener ce projet à bien.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Poursuivre le projet de gestion des carrières.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.6</p> <p>Initiatives visant à répondre aux besoins immédiats et à favoriser le perfectionnement professionnel des employés handicapés</p>	<p>En juin 1994, des crédits ont été accordés pour effectuer une étude sur les questions concernant les personnes handicapées à Statistique Canada. L'équipe de projet a rédigé un document intitulé <i>Guide des ressources pour les employés handicapés</i> et a formulé un certain nombre de recommandations. Ce guide peut s'obtenir sur support papier et sur support électronique par le Réseau de communications internes (RCI).</p>	<p>La version RCI du Guide des ressources pour les employés handicapés a été révisée en décembre 1995 pour rendre compte de ce processus, et des numéros de téléphone et des numéros ATME sont fournis pour obtenir plus de renseignements, des copies sur papier ou sur d'autres supports.</p>	<p>Continuer de mettre à jour les renseignements au besoin.</p>	<p>Continuer de mettre à jour les renseignements au besoin.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Continuer de mettre à jour les renseignements au besoin.</p>
		<p>Les recommandations de l'ébauche de rapport intitulé «Together we can make a difference» ont été soumises au Comité de l'équité en matière d'emploi en juillet 1995, en vue de la rédaction d'un plan de suivi. Les quelques 200 recommandations ont été passées en revue et un plan d'action a été élaboré. D'ici la fin de l'exercice, 90 % des recommandations auront été appliquées et pourraient nécessiter un contrôle général à l'occasion. Les 10 % qui restent auront été appliquées partiellement et des procédures seront élaborées pour y donner suite.</p>	<p>Les recommandations qui restent seront appliquées. Un rapport sera soumis au bureau du statisticien en chef.</p>	<p>Un rapport a été présenté au bureau du statisticien en chef en juillet 1996. Les membres du personnel des Ressources humaines ont continué à s'occuper des procédures de suivi, en collaboration avec le Comité de l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Continuer à suivre l'évolution.</p>
	<p>L'étude sur les préoccupations des employés handicapés a fait ressortir la nécessité de nommer un coordonnateur chargé de les aider à gérer leur carrière. Un projet d'IMS a été élaboré et financé par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour 1994-1995 et 1995-1996. Le projet portant sur le recours au PAS pour les employés handicapés a pour objectif de répondre aux besoins immédiats et de promouvoir le perfectionnement professionnel des employés handicapés par des ateliers de formation et de sensibilisation et par le financement de mesures de recyclage et de réaffectation de ces employés. Ce projet est conçu de manière à pouvoir être adopté par d'autres organismes fédéraux. Dans le cadre de ce projet, trois employés (deux hommes et une femme) ont obtenu une affectation en 1993-1994 et huit employés (quatre hommes et quatre femmes) en ont obtenu une en 1994-1995.</p>	<p>Le projet d'IMS touchant le PAS, qui vise à fournir des crédits incitatifs pour les affectations spéciales des employés handicapés qui se sont auto-identifiés se poursuit. Le gestionnaire de programme a fourni des services de counselling et de planification de la carrière, ainsi que des affectations pour faciliter le perfectionnement, en vue d'accroître les options qui s'offrent aux employés handicapés. Le gestionnaire de programme joue régulièrement le rôle de personne-ressource pour les ateliers sur la diversité et le programme de perfectionnement en gestion pour superviseurs.</p> <p>La population cible pour ce projet spécial du PAS est constituée des 109 employés handicapés recrutés pour une durée indéterminée qui se sont auto-identifiés et des quelque 70 employés qui reçoivent actuellement des prestations d'invalidité à long terme. Depuis octobre 1994, 26 employés handicapés se sont inscrits au PAS. Huit affectations ont été effectuées, dont cinq d'une durée supérieure à un an. Plusieurs participants ont profité d'affectations multiples. Le financement incitatif du PAS pour les employés handicapés va de 10 à 100 % du salaire. Le montant moyen des incitatifs est d'environ 38 % sur une période de neuf mois. Souvent, les crédits incitatifs ont été réduits substantiellement dans le cas des employés dont l'affectation a été prolongée.</p>	<p>Au cours de l'exercice 1996-1997, le projet sera entièrement financé par Statistique Canada. Il mettra l'accent sur des affectations destinées aux employés, le financement transitoire au besoin, les renseignements sur la carrière, et la sensibilisation des gestionnaires et des employés aux problèmes qui se posent aux employés handicapés en milieu de travail.</p> <p>Continuer à obtenir des affectations pour les employés handicapés.</p>	<p>Le PAS s'adressant aux employés handicapés s'est poursuivi, entièrement financé par le Bureau. Entre le mois d'avril 1996 et le 31 mars 1997, 37 employés handicapés avaient fait leur demande d'inscription au programme. Vingt-deux affectations avaient été établies. Plusieurs des participants avaient des affectations multiples. L'octroi de crédits incitatifs a été considérablement réduit dans le cas des employés ayant eu un prolongement de leurs affectations.</p>	<p>DAS</p> <p>DAS</p>	<p>Poursuivre le projet.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.6 Suite</p> <p>Initiatives visant à répondre aux besoins immédiats et à favoriser le perfectionnement professionnel des employés handicapés</p>		<p>Le programme destiné aux employés handicapés constitue un prolongement valable du PAS. Il aide à répondre aux besoins concrets d'aide des employés handicapés. Ces besoins ont été exprimés par le passé et ont été réitérés récemment dans les résultats du Sondage d'opinion auprès des employés, lequel a montré un niveau plus élevé d'insatisfaction chez les employés handicapés.</p> <p>Le Sous-comité des questions d'incapacité (par l'entremise de son Groupe de travail sur les technologies habilitantes) a procédé à des études de faisabilité et a fait l'acquisition de matériel et de logiciel, avec l'aide du Fonds des aménagements spéciaux de la CFP, pour le Centre de ressources des employés (CRE). Ainsi, on pourra aider les personnes handicapées à chercher et à trouver des renseignements sur une gamme variée de supports. Parallèlement, ce dispositif servira de site de démonstration «sur le tas» de technologies de pointe éprouvées destinées à aider les employés qui ont des besoins spéciaux. (Voir le point 3.3)</p>	<p>On s'attend à ce que le PAS contribue à améliorer la satisfaction des employés handicapés au travail</p> <p>Le Centre des ressources des employés aura trois postes informatiques dotés d'équipement et de logiciels spéciaux (dans les deux langues officielles) en vue d'aider les personnes handicapées. Ces postes de travail pourront être utilisés à partir de juin 1996.</p>	<p>Un plus grand nombre se sont prévalus du PAS. Un employé a été redéployé dans un nouveau poste par le biais de ce programme.</p> <p>Des modules sur le projet de la DAS et les sujets ayant trait aux incapacités ont été incorporés au Programme de perfectionnement en gestion pour les superviseurs et au Programme de perfectionnement en gestion pour les cadres intermédiaires.</p> <p>Le projet innovateur visant à équiper le CRE avec une gamme variée de supports de substitution a été mené à terme. Trois postes de travail complets ont été aménagés avec un OP amélioré afin de permettre aux personnes handicapées d'avoir un plus grand accès à l'information au moyen de la technologie. (Voir le point 3.3)</p>	<p>CRE/Groupe de travail sur les technologies habilitantes</p>	<p>Continuer de procurer des affectations aux employés handicapés.</p> <p>Continuer à procéder aux aménagements nécessaires pour les employés handicapés.</p>
<p>2.6 suite</p> <p>Initiatives visant à répondre aux besoins immédiats et à favoriser le perfectionnement professionnel des employés handicapés</p>	<p>Des coordonnateurs ont été nommés à la DORH (voir le point 1.4), un pour les employés handicapés et l'autre pour les employés autochtones. Leur rôle consiste à promouvoir l'avancement des employés des groupes désignés, à chercher des postes pour ceux dont le contrat prend fin et à donner des conseils au sujet du processus de sélection. Les coordonnateurs travaillent en étroite collaboration avec les deux coordonnateurs des FIMS, qui sont également affectés aux employés handicapés et aux employés autochtones.</p>	<p>Un répertoire a été établi pour les employés autochtones et les employés handicapés et comprend les noms des employés, leur scolarité et leurs qualifications. Ainsi, les coordonnateurs pourront mieux mettre en valeur les compétences des employés dont la nomination vient à expiration, et leur trouver des affectations pour les postes vacants à SC. (Voir le point 1.4)</p>	<p>Maintenir le rôle des coordonnateurs à la DORH.</p>	<p>Le RRGD a continué à être tenu et mis à jour. Il englobe les répertoires des groupes désignés de la CFP (axés sur les employés des niveaux SI et CR), de curriculum vitae (CV) obtenus via les réseaux d'entraide pour les personnes autochtones et pour les personnes handicapées, les CV des candidats dans le cadre de la campagne de recrutement aux niveaux ES, CS et MA qui sont aptes à occuper des postes SI, les CV provenant des répertoires d'AINC et d'associations offrant un soutien aux personnes handicapées, ainsi que les CV ayant été reçus au Bureau. Un groupe de travail sera institué afin de trouver dans ce répertoire des candidats éventuels aux niveaux SI et CR, pour procéder à des entrevues préliminaires et à la vérification des références, ainsi que pour assurer un service de jumelage. L'objectif est d'améliorer le recrutement de membres des groupes désignés.</p>	<p>DORH et Projet sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones</p>	<p>Poursuivre la mise à jour du répertoire.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.6 suite</p> <p>Initiatives visant à répondre aux besoins immédiats et à favoriser le perfectionnement professionnel des employés handicapés</p>				<p>Afin de rectifier les carences observées dans les demandes d'inscription aux concours, on a organisé une série de 20 séances à l'heure du déjeuner afin d'aider les employés à être bien se préparer à répondre aux exigences énoncées dans les avis de concours. Une séance a traité particulièrement du cas des personnes handicapées, afin de répondre aux préoccupations de celles-ci à l'égard des obstacles que représentait pour elles le fait de se présenter à des concours. (Voir le point 1.4)</p>	Comité de l'équité en matière d'emploi en collaboration avec la DPRH	Faire en sorte que les employés soient mieux préparés à prendre part aux concours.
<p>2.7</p> <p>Nomination de membres des groupes désignés à des affectations de perfectionnement</p>	<p>Plusieurs employés ont été nommés et deux ont été choisis (un homme et une femme) pour participer au programme de gestion de la diversité du Centre canadien de gestion en 1993-1994.</p>	<p>En 1995-1996, un employé sur trois qui a été nommé par le Bureau a été admis au programme de gestion de la diversité du Centre canadien de gestion.</p>	<p>Continuer d'appuyer le programme de gestion de la diversité du CCG de la CFP.</p>	<p>En 1996-1997, un candidat a été accepté pour participer au Programme de gestion de la diversité du Centre canadien de gestion/CFP.</p>	<p>La section de l'EE et de la PRH de la DPRH fait la publicité des programmes offerts.</p>	<p>Deux candidats ont été retenus pour 1997-1998, par contre, le programme a été annulé par la CFP.</p>
<p>2.8</p> <p>Établissement d'un programme de mentorat pour aider les employés à orienter leur carrière</p>	<p>Une proposition portant sur l'établissement d'un programme de mentorat pour tous les employés a été formulée et examinée. La demande pour créer un tel programme est venue initialement de certains employés de groupes désignés.</p>	<p>Le plan de mentorat a été énoncé et examiné.</p>	<p>Le plan sera mieux défini en vue de mettre l'accent sur les personnes qui profiteront le plus du mentorat.</p>	<p>La mise au point du plan s'est poursuivie. Les mentors ont été désignés pour le Programme de perfectionnement - personnel de soutien technique, afin d'aider les participants à gérer leur carrière et à établir des objectifs.</p> <p>Un programme de mentorat permanent pour les professionnels titulaires appartenant aux groupes désignés a été mis en place.</p>	<p>Le Comité de l'équité en matière d'emploi et le promoteur du produit affecté au projet.</p> <p>Présidente du Comité de l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Continuer à mettre au point le programme de mentorat.</p> <p>Poursuivre le mentorat.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.9</p> <p>Encourager les employés à poursuivre leur formation au niveau postsecondaire</p>	<p>Le programme de certificat universitaire est offert à tous les employés, en collaboration avec l'Université d'Ottawa et l'Université Carleton. Le Bureau couvre les frais de scolarité et de livres pour ceux qui s'y inscrivent et les libère pendant les heures de travail pour suivre les cours. Les unités des cours suivis dans le cadre de ce programme peuvent servir à l'obtention d'un diplôme à ces deux universités. Un certificat en économie, en sociologie et en démographie est décerné à ceux qui réussissent les quatre cours (ou huit demi-cours ou une combinaison des deux) de ce programme. En 1994-1995, près de 3,5 % des employés inscrits à ce programme étaient des membres des groupes désignés (autres que les femmes). Cette même année également, 13 employés, dont 69 % de femmes, ont obtenu un certificat. En outre, 60 % des employés inscrits à ce programme étaient des femmes.</p>	<p>En 1995-1996, la participation au programme de certificat universitaire est passée de 3,5 % à 12 % pour les membres auto-identifiés des groupes désignés (autres que les femmes). La participation des femmes est passée de 60 % en 1994-1995 à 71 % en 1995-1996.</p> <p>Au total, sept employés ont reçu un certificat universitaire en 1995-1996, dont quatre femmes.</p>	<p>Continuer d'encourager les employés à poursuivre leur formation au niveau postsecondaire.</p> <p>Contrôler et analyser la participation des membres des groupes désignés au programme de certificat universitaire.</p>	<p>En 1996-1997, la participation au programme de certificat universitaire qui était de 12 % en 1995-1996, est passée à 10,6 % pour les membres des groupes désignés (à l'exception des femmes). La participation des femmes qui atteignait 71 % en 1995-1996, est passée à 59,6 % en 1996-1997.</p> <p>Au total, 11 employés ont reçu un certificat universitaire lors de la remise des certificats en décembre, dont huit femmes.</p>	<p>Le promoteur du produit de formation et de perfectionnement affecté au programme.</p> <p>DPRH</p>	<p>Continuer à encourager les employés à améliorer leur scolarité au niveau post-secondaire. Des efforts seront déployés afin de prévenir les employés des groupes désignés quant à la disponibilité de ce programme.</p> <p>Passer en revue et examiner le nombre de cours que peuvent suivre les employés par le biais du programme de certificat universitaire.</p>
<p>2.10</p> <p>Faciliter l'accès à la formation pour les employés qui ont des responsabilités familiales ou des besoins particuliers</p>	<p>Certains modules du cours à l'intention des cadres intermédiaires, qui se donnent normalement à l'extérieur de la région de la capitale nationale (RCN), se sont tenus dans la RCN afin de faciliter la participation des employés qui ont des responsabilités familiales ou pour qui il est difficile de s'absenter pendant toute la durée du cours.</p>	<p>Le cours pour les cadres intermédiaires a été modifié et est désormais désigné sous le nom de la gestion orientée vers la personne pour les cadres intermédiaires. L'expérience a montré que ce cours doit être donné à des employés en résidence. En 1995-1996, le cours s'est tenu à Ottawa, à trois reprises, et à attirer 38 participants au total.</p>	<p>Continuer de faciliter la participation des employés qui ont des responsabilités familiales ou des besoins particuliers.</p>	<p>Près de 700 gestionnaires ont pris part à ce cours au fil des années. Comme on a répondu aux besoins des groupes désignés, ce cours n'est plus offert depuis l'été 1996. On a institué une nouvelle formule de rechange plus utile, soit le Programme en deux temps de perfectionnement en gestion pour les cadres intermédiaires.</p>	<p>Institut de formation</p>	<p>Aucun</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>2.10 suite</p> <p>Faciliter l'accès à la formation pour les employés qui ont des responsabilités familiales ou des besoins particuliers</p>	<p>Le programme de perfectionnement en gestion pour les cadres intermédiaires a été considérablement modifié. Il comprend maintenant deux jours de séances d'information et d'ateliers, il vise 200 employés et il se donne dans la RCN.</p> <p>La seconde partie du cours, plus intensive, s'adresse à 15 à 20 cadres intermédiaires constituant trois groupes, qui se réunissent pour élaborer un plan d'action portant sur des questions d'ensemble. Il va sans dire que tous les groupes bénéficient de la facilité d'accès à l'information ainsi fournie et de l'établissement des liens qui en découle.</p>	<p>Une conférence de deux jours pour les gestionnaires intermédiaires a été tenue à Ottawa en février 1996 et 198 personnes y ont participé.</p> <p>La deuxième partie du cours nécessite des participants qu'ils traitent d'une question courante de gestion sur une période de six à huit mois. Les participants ont été répartis en trois groupes comportant neuf personnes chacun. Chaque groupe devait remplir une tâche et, à la fin, rédiger un rapport et le présenter au Comité des politiques. Les sujets pour 1995-1996 étaient les suivants : gestion d'un projet statistique; normes de service; passage des publications sur papier aux publications sur support électronique.</p>	<p>Poursuivre.</p> <p>Continuer d'évaluer la meilleure façon de fournir la formation à tous les gestionnaires intermédiaires.</p>	<p>Le Programme de perfectionnement en gestion pour les cadres intermédiaires à être donné en deux volets. La conférence de deux jours a eu lieu à Ottawa en avril 1997. Elle a réuni 225 participants. L'un des faits saillants de la réunion a été la présentation des faits saillants du Plan La Relève de Statistique Canada.</p> <p>Les sujets ayant trait à la gestion qui sont traités actuellement pendant la période de formation de six à huit mois du deuxième volet sont les suivants : la Fonction de la promotion à Statistique Canada et la Fiabilité des données.</p>	<p>Institut de formation</p>	<p>Poursuivre</p>
<p>2.11</p> <p>Examiner l'accès à la formation pour déterminer les inégalités et faire en sorte que les employés aient des chances d'accès égales</p>	<p>Une analyse de l'accès à la formation a été effectuée au cours de l'été 1994. Elle portait sur les niveaux d'entrée, les principaux groupes à des niveaux déterminés et la formation reçue pendant une période de trois ans. Elle a permis de constater que certaines inégalités des années précédentes avaient été redressées et de déterminer certains domaines qui doivent être surveillés de plus près pour assurer un accès égal à la formation.</p>	<p>Une analyse de l'accès à la formation au sein des divisions a été effectuée. On a envoyé aux directeurs des rapports sur support électronique, propres à leur division, dans lesquels figuraient les cours qui ont été pris, les dates, les noms des employés et les coûts des cours (le cas échéant).</p> <p>On encourage les divisions à nommer un coordinateur et à établir un Comité de la formation et du perfectionnement pour s'assurer que les besoins de tous les employés sont comblés. (Voir le point 2.4)</p>	<p>Poursuivre le contrôle.</p> <p>Poursuivre le projet en vue d'encourager les divisions à établir des comités de la formation et du perfectionnement et à nommer des coordonnateurs de la formation.</p>	<p>Des présentations ont été faites aux divisions afin de les aider à établir des plans de formation — elles se sont terminées en avril 1997. Ces visites ont permis d'en arriver à un meilleur partenariat entre les divisions et l'Institut de formation. Ces plans aideront les divisions à établir un comité de formation, et à créer un poste de coordonnateur en formation, afin que les divisions puissent établir leurs propres plans de formation, tant au niveau de la division qu'au niveau des employés. (Voir le point 2.4)</p>	<p>DPRH et Institut de formation</p>	<p>Faire le suivi de l'accès à la formation, dans un souci d'équité.</p>

3 CONTEXTE POSITIF

Objectif : Créer un milieu favorable grâce à des aménagements raisonnables destinés à faciliter l'accès aux services et aux possibilités de travail, et à permettre à tous les employés de travailler en donnant leur pleine mesure

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
3.1 Examiner les politiques et les pratiques du Bureau pour s'assurer qu'elles ne font pas obstacle à la création d'un milieu favorable	Le Comité de l'équité en matière d'emploi, présidé par un cadre supérieur et formé de directeurs, de directeurs généraux, d'un statisticien en chef adjoint, de membres du personnel des Ressources humaines et d'autres membres nommés, se réunit tous les mois pour examiner les politiques et formuler des conseils et des suggestions visant à ce que les employés des groupes désignés soient représentés et traités équitablement. Le Comité de l'équité en matière d'emploi relève du Sous-comité du perfectionnement des ressources humaines et du Comité de perfectionnement des ressources humaines. Sa structure est conforme à la stratégie du Bureau, à savoir faire participer le plus grand nombre possible de gestionnaires, de façon à intégrer les principes de l'équité en matière d'emploi aux activités quotidiennes, donc à créer un milieu propice à l'emploi et à l'avancement pour tous les employés. Pour plus de renseignements sur la structure du Comité, voir le point 5.2.	Le Comité de l'équité en matière d'emploi, les sous-comités, les groupes de travail et les promoteurs de produits ont poursuivi leurs activités.	Maintenir la structure du Comité.	Le Comité de l'équité en matière d'emploi, ses sous-comités, les groupes de travail et les promoteurs de produits ont poursuivi leurs activités.	Comité de l'équité en matière d'emploi	Confirmer de nouveau la structure et les activités du Comité. La composition du Comité de l'équité en matière d'emploi sera modifiée selon les lignes directrices du Comité des ressources humaines régissant la rotation de ses membres.
3.2 Préciser les aménagements qui faciliteront l'intégration des membres des groupes désignés au bureau central à Ottawa	Des aménagements ont été apportés aux immeubles, en collaboration avec Travaux publics Canada et le Sous-comité des questions d'incapacité. Des toilettes facilement accessibles ont été aménagées à chaque étage de l'immeuble R-H- Coats et des rampes installées à l'entrée des trois immeubles. Des rampes d'accès ont été aménagées à l'entrée de chaque immeuble.	Des aménagements ont continué d'être effectués selon les besoins.	Poursuivre les efforts en vue de créer un milieu qui répond aux besoins des personnes handicapées.	Le Bureau s'est efforcé de continuer à créer un environnement favorable et a procédé à des aménagements selon les besoins. Les aménagements ont été variés, allant de la reconceptualisation des bureaux à l'aménagement de bureaux au domicile des employés handicapés.	Sous-comité des questions d'incapacité	Continuer de procéder à des aménagements pour répondre aux besoins des personnes handicapées.
	Le Bureau a versé plus de 10 000 \$ pour l'achat et l'installation d'ordinateurs et de logiciels, et pour l'évaluation et la formation. Une somme additionnelle de 1 000 \$ a été fournie pour l'achat d'un clavier adapté.	Les démarches administratives concernant l'installation d'ordinateurs et de logiciels spéciaux ont été faites individuellement, selon les besoins des personnes concernées.	Augmenter les séances de sensibilisation.	De l'information sur les aménagements a été donnée par l'entremise des modules de formation sur la diversité intégrés dans les programmes de formation des superviseurs et aussi sur une base individuelle.	Division du perfectionnement des ressources humaines (DPRH)	Continuer



Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
3.2 suite Préciser les aménagements qui faciliteront l'intégration des membres des groupes désignés au bureau central à Ottawa		Des renseignements sur les aménagements ont été fournis dans SCAN, dans le Bulletin du Personnel, et durant les ateliers sur la diversité.	Poursuivre les stratégies d'information visant à faire connaître les aménagements.		DPRH	Continuer de faire connaître les aménagements.
	Un appareil de télécommunication pour les personnes sourdes, devenues sourdes, malentendantes et ayant des problèmes d'élocution (ATME/téléimprimeur) a été installé au Centre de consultation statistique du bureau central. Huit autres ATME/téléimprimeurs ont été installés à divers endroits du Bureau. SC a fourni cet appareil aux employés qui en ont besoin.	Les efforts du Sous-comité des questions d'incapacité ont contribué à l'installation d'un ATME aux bureaux de réception et de sécurité. Fourni l'appareil selon les besoins.		On a continué à fournir les appareils selon les besoins.		Continuer de faire la promotion quant à l'utilisation de l'ATME/téléimprimeur
	Des mesures, telles que la signature de contrats de services personnels, l'achat d'aides techniques et l'offre de menus répondant à des exigences diététiques particulières, ont été prises.	Des aménagements raisonnables ont continué d'être effectués pour faciliter l'intégration de tous les employés.				Continuer
	Le <i>Guide des ressources pour les employés handicapés</i> est maintenant diffusé sur le RCI. (Voir le point 2.6.)	La version RCI du Guide a été révisée en décembre 1995. Il a été aussi possible de se procurer une version imprimée. Le Guide est également diffusé sur d'autres supports. (Voir le point 2.6.)	Continuer à mettre à jour le Guide, au besoin.	L'information a été mise à jour selon le besoin.	DPRH	Poursuivre la mise à jour.
	Les employés sourds ou malentendants disposent de téléavertisseurs dont ils peuvent se servir en cas d'urgence.	La question a été examinée et doit être étudiée plus en détail.		On a fourni des téléavertisseurs selon les besoins et les téléavertisseurs défectueux sont remplacés le cas échéant.	DPRH	

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
3.3 Création d'un Centre de ressources des employés où ces derniers pourront obtenir des renseignements sur les services et les débouchés	Le CRE a été aménagé dans la bibliothèque. Il contient une mine de documentation s'adressant à tous les employés, dont l'Avis d'emploi, les pratiques de dotation, les procès-verbaux des réunions sur l'équité en matière d'emploi, des numéros de SCAN et du Bulletin du Personnel, le catalogue des cours et les horaires, des vidéos, etc. Le Centre a ouvert ses portes le 25 avril 1995.	Les services du Centre de ressources ont été annoncés à tous les employés par l'entremise du RCI et du Bulletin. La collection de documents de référence du Centre a été étendue. Avec l'aide des crédits affectés aménagements spéciaux pour personnes handicapées de la CFP, le Sous-comité des questions d'incapacité a fait l'acquisition de matériel et de logiciels pour le CRE. Cette mesure a permis aux personnes handicapées d'obtenir des renseignements sur divers supports de substitution. Cette installation sert aussi de site de démonstration de technologies de pointe éprouvées, destinées à aider les employés qui ont des besoins spéciaux. (Voir le point 2.6.) Le CRE a également servi de salle de réunion à divers groupes cibles.	Faire connaître le Centre de ressources aux employés en le décrivant dans le dépliant de services et conseils professionnels de Statistique Canada et en organisant une journée portes ouvertes pour célébrer le premier anniversaire de sa création.	Le CRE a tenu une journée portes ouvertes pour célébrer son premier anniversaire. (Voir le point 4.7) Le CRE continue à servir de salle de réunion à divers groupes désignés.	DPRH/ Groupe de travail sur les technologies habilitantes	Poursuivre les activités du CRE.
	L'Institut de formation de Statistique Canada, qui a ouvert ses portes en juin 1993, compte un grand nombre de salles de classe et de salles d'atelier destinées à faciliter la formation interne. En 1994-1995, les classes ont été utilisées pour 793 jours de formation.	L'Institut de formation de Statistique Canada a offert une multitude de cours.	Continuer de soutenir l'Institut de formation de Statistique Canada.	Cette activité s'est poursuivie.	Institut de formation de Statistique Canada	Poursuivre
3.4 Régimes de travail non conventionnels	Un certain nombre de formules flexibles sont offertes aux employés : semaine comprimée, partage de poste, temps partiel et télétravail.	On a continué d'encourager les employés à se prévaloir des formules flexibles quand les circonstances le permettent.	Poursuivre.	On a continué d'encourager les employés à se prévaloir d'autres formules de travail quand les circonstances le permettent.	Direction des ressources humaines et directeurs divisionnaires	Continuer d'offrir diverses formules de travail lorsque les circonstances le permettent.
	Plusieurs divisions ont mis en place un programme pilote de télétravail.	La Division du recensement a fait le rapport de ses recommandations au sujet du projet pilote de télétravail. Elle recommande de poursuivre le programme.	Poursuivre le programme de télétravail.	Le Programme de télétravail se poursuit.	DPRH et toutes les divisions.	Poursuivre

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>3.4 suite</p> <p>Régimes de travail non conventionnels</p>	<p>Une étude sur le télétravail a indiqué que le 20 juillet 1994, 1,3 % des employés de Statistique Canada engagés pour une période indéterminée avaient adopté la formule du télétravail. Selon l'étude, 70 % des arrangements de télétravail sont pris par des femmes. De celles-ci, 40 % font partie du groupe professionnel de niveau subalterne, 40 %, du groupe professionnel de niveau supérieur et 20 %, du personnel de soutien.</p>	<p>Une étude du télétravail a indiqué que, le 31 mars 1995, 3,5 % des employés de Statistique Canada engagés pour une période indéterminée avaient commencé à travailler selon la formule de télétravail. Selon l'étude, 60 % des arrangements de télétravail ont été pris par des femmes. De celles-ci, 62,4 % font partie du groupe des professionnels de niveau subalterne, 24,8 % du groupe professionnel de niveau intermédiaire, et 12,8 % du personnel de soutien.</p>	<p>Continuer d'examiner les chiffres sur le télétravail.</p>	<p>Selon une étude sur le télétravail, 2,6 % des employés de Statistique Canada engagés pour une période indéterminée avaient opté pour le télétravail le 31 mars 1997. Ces télétravailleurs se répartissent ainsi : 2,6 %, 69 % font partie du groupe de professionnels de niveau subalterne, 23,5 % du groupe professionnel de niveau intermédiaire et 7,5 % du niveau de soutien. Les femmes représentent 65 % des télétravailleurs.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Suivre de près les chiffres sur le télétravail.</p>
	<p>Une ébauche des Directives relatives aux régimes de travail flexibles a été rédigée.</p>	<p>L'ébauche des directives relatives aux régimes de travail flexibles a été distribuée.</p>	<p>Les directives seront révisées et installées sur le RCI.</p>	<p>On a mis la dernière main à la version finale des Lignes directrices relatives aux régimes de travail flexibles et celles-ci ont été communiqués à tous les employés par l'entremise du CRE, et sous format électronique par l'entremise du RCI.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Continuer de communiquer à tous les employés les Lignes directrices relatives aux régimes de travail flexibles.</p>
	<p>Une étude de l'emploi à temps partiel a indiqué qu'entre 1992-1993 et 1993-1994, la proportion d'employés à temps partiel a baissé de 8 % à 7 % (période indéterminée et déterminée). En 1993-1994, 4,7 % des employés de la Catégorie scientifique et professionnel, 4,1 % des employés de la Catégorie du service administratif extérieur, 4,7 % des employés des services de la Catégorie techniques et 12,8 % des employés de la Catégorie soutien administratif et des opérations travaillaient à temps partiel.</p>	<p>En 1994 - 1995, 4,7 % des employés de la catégorie des scientifique et professionnels, 4,5 % des employés du service administratif et extérieur, 3,8 % des employés des services techniques et 15,9 % des employés de soutien administratif et des opérations travaillaient à temps partiel.</p> <p>Un examen de l'emploi à temps partiel indique que, de 1994-1995 à 1995-1996, la proportion d'employés à temps partiel a diminué de 7,7 % à 6,3 % (période indéterminée et déterminée). En 1995-1996, 5,2 % des employés de la catégorie scientifique et professionnel, 3,3 % des employés du service administratif et extérieur, 4,0 % des employés des services techniques et 12,2 % des employés du service de soutien administratif et des opérations travaillaient à temps partiel. (La diminution pourrait être attribuable au recrutement d'un plus grand nombre d'employés à temps plein pour une période déterminée en prévision du recensement.)</p>	<p>Continuer d'examiner les données sur le travail à temps partiel.</p>	<p>Le 31 mars 1997, 5,1 % des employés des groupes scientifiques et professionnels avaient été engagés à temps partiel, ainsi que 3,3 % des employés du service administratif et extérieur, 4,8 % des employés des services techniques et 14,4 % des employés de soutien administratif et des opérations.</p>	<p>DPRH, DORH et DAS</p>	<p>Continuer</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
3.4 suite Régimes de travail non conventionnels		<p>Le Sondage d'opinion auprès des employés de 1995 indique que 17,6 % des employés engagés pour une période indéterminée travailleraient à temps partiel si on leur en donnait le choix.</p> <p>Le statisticien en chef a écrit à tous les employés pour les inviter à présenter une demande de travail à temps partiel à leur directeur. Trois séances d'information ont eu lieu en octobre 1995. Les employés engagés à plein temps pour une période indéterminée ont obtenu la garantie de retrouver un poste à plein temps quand ils le souhaiteraient. La DAS a servi d'intermédiaire et s'est chargée d'enregistrer les données sur le travail à temps partiel.</p> <p>Le personnel du service de rémunération a préparé une trousse documentaire qui inclut l'ébauche des lignes directrices sur les régimes de travail flexibles.</p> <p>Malheureusement, peu de demandes de travail à temps partiel ont été présentées. Les conséquences en ce qui concerne les avantages sociaux sont sans aucun doute à l'origine des hésitations des employés à adopter cette formule de travail.</p>				
3.5 Services offerts aux employés pour améliorer le milieu de travail	Il existe un service de garderie sur place.	On a continué à offrir le service de garderie.	Continuer d'offrir le service de garderie.	On a continué à offrir le service de garderie	Service de garderie	Continuer à offrir le service de garderie.
	Les services de deux coordonnateurs à temps plein du Programme d'aide aux employés (PAE) sont offerts au bureau central d'Ottawa.	Le PAE a été maintenu. Des mesures ont été prises pour offrir ce service en sous-traitance dans les régions.	Maintenir le PAE et prendre des mesures pour qu'il soit appliqué intégralement dans tous les bureaux régionaux.	Le PAE a continué à être offert et des mesures ont été prises pour veiller à ce qu'il soit pleinement opérationnel dans les bureaux régionaux.	PAE	Poursuivre le PAE et veiller à ce qu'il soit pleinement opérationnel dans les bureaux régionaux.
	En 1994-1995, 16 employés ont participé aux cours de langage gestuel.	Les cours de langage gestuel (ASL et LSQ) ont été annoncés dans le calendrier des cours, sous forme imprimée, et au RCI.	Continuer d'offrir les cours, selon la demande.	On a continué à offrir des cours selon la demande.	Institut de formation de Statistique Canada	Continuer à offrir des cours selon la demande.

Sujet	Faits saillants pour 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>3.6</p> <p>Utilisation de la technologie pour ouvrir de nouvelles avenues aux employés handicapés</p>	<p>La région de l'Atlantique a utilisé une méthode d'interview assistée par ordinateur pour engager et former comme interviewer un employé handicapé physiquement.</p>	<p>La région de l'Atlantique examine la faisabilité d'engager un interviewer malvoyant qui pourrait travailler à l'aide d'un ordinateur et d'un logiciel de synthèse de la parole. En raison de problèmes imprévus posés par le logiciel, le projet a été mis en attente.</p>		<p>Le projet-pilote a été mené à terme et il ressort de l'évaluation d'ensemble que même si le concept est bon, les applications ne sont pas assez stables, étant donné les contraintes de temps de l'Enquête sur la population active et le temps requis pour traiter de certains problèmes techniques. Une autre mise à l'essai pourra être tentée une fois que les applications seront plus stables.</p> <p>La région de l'Atlantique a entrepris un autre projet-pilote : avec l'introduction d'ordinateurs portables pour les intervieweurs sur le terrain, ces derniers n'ont plus à être mobiles. Un employé quadriplégique a été engagé comme intervieweur et ce projet a connu beaucoup de succès. Les ordinateurs portables sur le terrain viendront sans doute accroître les chances des personnes handicapées.</p> <p>L'équipement et les logiciels du CRE ont été utilisés pour interviewer des candidats handicapés dans le cadre du concours ES. La rétroaction de la part des candidats et des gestionnaires a été positive.</p>	<p>Région de l'Atlantique</p>	<p>Continuer à examiner les possibilités au fur et à mesure qu'elles se présentent.</p>
<p>3.7</p> <p>Utiliser le Sondage d'opinion auprès des employés pour connaître les questions qui les préoccupent</p>		<p>Les résultats du Sondage d'opinion de 1995 sont très encourageants. Pour l'ensemble des employés engagés pour une période indéterminée ou déterminée, le taux de réponse, calculé d'après le dénombrement mensuel avant le sondage, s'établit à 76,7 %, et pour les intervieweurs, le taux de réponse calculé d'après les dénombremens trimestriels avant le sondage se chiffre à 66,1 %. Le taux de réponse pour l'ensemble des employés engagés pour une période indéterminée ou déterminée est 2,9 % plus élevé que celui enregistré en 1992, et celui des intervieweurs, 10,3 % plus élevé.</p> <p>Un rapport où les réponses des membres des groupes désignés sont comparées à celles des autres employés a été publié.</p>	<p>L'analyse est en cours et des mesures seront prises pour répondre aux préoccupations particulières des membres des groupes désignés.</p>	<p>On fait état du suivi du SOE de 1995 dans le Rapport relatif au Programme des ressources humaines du mois de février 1997.</p>	<p>DPRH</p> <p>Comité de l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Surveiller le déroulement de la mise en oeuvre des constatations découlant du SOE.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>3.8 Informer les employés afin de créer un environnement leur permettant de donner leur plein rendement</p>	<p>Une séance d'information a été organisée pour sensibiliser les femmes aux mesures de sécurité qu'elles doivent prendre quand elles voyagent seules.</p>	<p>Le Comité d'intérêts des femmes a effectué un sondage sur les problèmes de sécurité durant les voyages à un atelier sur les voyages. Les résultats ont été présentés au Comité de l'équité en matière d'emploi.</p> <p>Des séances d'informations supplémentaires ont été organisées sur plusieurs sujets tels que «La violence à l'égard des femmes» (Voir le point 4.2).</p>	<p>Les recommandations qui se dégagent de l'analyse des résultats du sondage seront discutées lors d'une prochaine réunion du CHSP.</p> <p>Poursuivre les séances d'information.</p>	<p>Le Comité d'intérêts des femmes a donné 12 séances d'information qui portaient sur une gamme de sujets ayant trait à la santé, à la planification financière et à la retraite.</p> <p>Les infirmières du Service de santé ont donné des séances d'information dans les divisions, à la demande de la gestion. Elles ont aussi procédé à des évaluations en milieu de travail de façon ponctuelle.</p> <p>Les représentants des groupes désignés ont signalé que beaucoup d'employés s'estimaient mal préparés pour prendre part au processus de sélection lors des concours. On a alors offert un Atelier de préparation aux entrevues. Au cours d'une période de quatre mois, 20 ateliers ont été organisés et 339 employés y ont pris part.</p>	<p>Le Comité d'intérêts des femmes et ses groupes de travail</p> <p>Service de santé</p> <p>DPRH et DORH</p>	<p>Poursuivre les séances.</p>
	<p>Une étude a été effectuée sur les services de garde d'enfants.</p>	<p>Plusieurs séances d'information sur des thèmes tels que «Psychologie de l'enfant - la discipline», «Survivre à une séparation ou un divorce», «Trouble-shooting for Single Parents» ont été offertes le midi. (Voir le point 4.2)</p>	<p>Une séance d'initiation à la sécurité dans la rue est prévue.</p>	<p>La séance d'initiation à la sécurité des enfants dans la rue a eu lieu et un bon nombre d'employés y ont assisté.</p>	<p>Comité d'intérêts des femmes et ses groupes de travail</p>	<p>Continuer à organiser des séances d'information.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
3.9 Éliminer le harcèlement en milieu de travail	Statistique Canada a une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement en milieu de travail. Les coordonnateurs et les personnes-ressources ont reçu une formation spéciale. Des séances d'information sur le harcèlement ont été offertes et un article a été publié dans SCAN. En 1994, il y a eu présentation de la pièce intitulée <i>Je n'ai rien fait</i> . (Voir le point 4.2)	La politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement en milieu de travail a été mise en application par le biais de la politique révisée du Bureau.	Les noms de nouveaux agents de la prévention du harcèlement seront annoncés. Ces agents recevront: 1) une formation d'enquêteurs CFP); 2) une formation en médiation (CRTFP).	Six cadres supérieurs ont été désignés à titre d'agents de prévention du harcèlement. Ils ont participé au cours de Formation des enquêteurs (CFP) et à celui de Formation en médiation (CRTFP). On a pris les dispositions voulues pour mieux informer et sensibiliser les gestionnaires et les employés : 1) un article est paru dans le SCAN 2) des affiches ont été apposées partout au Bureau 3) des dépliants ont été distribués à tous les employés 4) des modules sur le harcèlement ont été incorporés aux programmes de formation des gestionnaires et des superviseurs 5) des séances d'information pendant la pause du midi ont été présentées par les agents de prévention	Sous-comité de l'équité en matière d'emploi DPRH	Poursuivre la mise en application de la politique mise à jour.
		Le Comité d'intérêts des femmes a organisé des séances à l'heure du midi pour renseigner les employés sur la politique relative au harcèlement.	Le dépliant des Services de conseils professionnels de Statistique Canada, qui sera diffusé durant l'été 1996, contiendra les noms et numéros de téléphone des agents de la prévention du harcèlement.	Bien que la diffusion du dépliant sur les Services de conseils professionnels de Statistique Canada ait été retardée provisoirement, une nouvelle publicité sur affiche portant sur les agents de prévention du harcèlement a été diffusée et affichée bien en vue dans un bon nombre d'endroits.	DPRH	Continuer à informer les employés.

Objectif : Sensibiliser les employés aux enjeux de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.1</p> <p>Adapter les attitudes et les comportements aux nouvelles réalités du milieu de travail. Faire prendre conscience des obstacles structurels et sensibiliser aux besoins légitimes des employés par des moyens qui intègrent la diversité à la réalité de la vie quotidienne</p>	<p>Le financement du projet relatif à la gestion au sein d'une main-d'oeuvre diversifiée (ateliers à l'intention des superviseurs et séances de sensibilisation des employés) par le Fonds d'innovation des mesures spéciales (FIMS) a été approuvé pour les exercices 1994-1995 et 1995-1996. Les réalisations accomplies dans le cadre de ce projet sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - publication d'un manuel sur la diversité : <i>Gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée</i>; - publication d'un manuel de référence sur les techniques de gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée : <i>Conseil à l'intention du gestionnaire d'une main-d'oeuvre diversifiée</i>; - élaboration, essai et présentation d'un atelier de formation d'une journée pour sensibiliser les cadres et les superviseurs aux techniques de travail avec des employés et des clients de groupes différents - cet atelier est maintenant présenté partout au Canada; - élaboration et présentation d'une séance de sensibilisation d'une demi-journée sur le travail au sein d'une main-d'oeuvre diversifiée - sera présentée à tous les employés. 	<p>L'atelier sur la gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée du FIMS a permis aux gestionnaires de découvrir des méthodes de gérer la diversité. Il s'agit d'un projet proactif, qui vise à préparer et à aider à s'adapter à l'évolution démographique de la main-d'oeuvre, plutôt qu'à tenter de résoudre des problèmes perçus. Le Bureau a pris lui-même l'initiative de lancer le projet en juillet 1993 et obtenu le financement du FIMS pour les exercices 1994-1995 et 1995-1996. Bien que le FIMS ait cessé de financer le projet en mars 1996, les ateliers continueront d'être donnés pendant trois mois uniquement aux frais de Statistique Canada.</p>	<p>L'objectif durant l'exercice à venir consistera à conclure le projet de gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée du FIMS et à mettre au point une partie du matériel de cet atelier et à le présenter sous forme de module aux fins de l'inclure à des cours donnés à l'heure actuelle, tels que les cours à l'intention des superviseurs et le Programme de perfectionnement en gestion à l'intention des cadres intermédiaires.</p>	<p>Le projet sur la Gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée du FIMS est arrivé à son terme en mars 1996. Le Bureau a assuré le financement de façon à prolonger le projet jusqu'en juin 1996.</p> <p>Le projet a été grandement apprécié au sein du Bureau et il suscite un vif intérêt de la part des autres ministères et organismes fédéraux.</p>		

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.1 suite</p> <p>Adapter les attitudes et les comportements aux nouvelles réalités du milieu de travail. Faire prendre conscience des obstacles structurels et sensibiliser aux besoins légitimes des employés par des moyens qui intègrent la diversité à la réalité de la vie quotidienne</p>	<p>L'atelier sur la gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée est actuellement présenté aux gestionnaires. En 1994-1995, 11 séances ont été organisées, et 191 gestionnaires et superviseurs ont reçu la formation. Sept de ces séances ont été données dans les régions et 175 employés ont reçu la formation. À la fin d'avril 1995, neuf autres séances ont été organisées (157 employés), dont cinq dans la RCN. En 1994-1995, 11 séances de sensibilisation à la diversité ont été offertes aux employés, dont sept dans les régions, et un total de 175 employés y ont participé.</p>	<p>Les employés et les gestionnaires ont fort apprécié les ateliers. Pratiquement tous les directeurs y ont assisté et ont, à tout de rôle, présenté ou donné des ateliers. Vingt des 35 directeurs ont donné entièrement leur propre atelier. Trente-huit séances d'un jour entier ont été présentées à 667 gestionnaires et spécialistes en ressources humaines. En tout, 126 séances d'une demi-journée ont été présentées à 2 163 employés. Pour les ateliers donnés jusqu'à la fin de mars 1996, le taux de participation des employés a atteint le niveau visé de 75 %. Les employés de 35 divisions et de tous les bureaux régionaux ont reçu la formation. Quelque 2 454 employés ont été formés durant l'exercice 1995-1996, ce qui représente le programme de formation le plus ambitieux mis en place à ce jour par Statistique Canada.</p>	<p>Poursuivre les séances de sensibilisation.</p>	<p>Pendant deux ans, cette série d'ateliers a été présentée à 3 431 participants (dont 678 gestionnaires et 2,753 employés ayant assisté en tout à 200 séances). Ces ateliers ont sensibilisé davantage les employés quant aux questions ayant trait à une participation équitable en milieu de travail par le biais d'ateliers interactifs et d'enseignement en tandem. Les ateliers ont suscité une rétroaction positive, ainsi qu'une ouverture d'esprit et une compréhension à l'égard des principales questions portant sur la gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée.</p>	<p>Comité d'équité en matière d'emploi DPRH</p>	<p>Le Comité d'équité en matière d'emploi cherche actuellement des moyens de poursuivre sur cette lancée quant aux ateliers de sensibilisation sur la diversité.</p>
		<p>En dehors du Bureau, d'autres ministères et organismes gouvernementaux ont manifesté un vif intérêt pour diverses séances d'information parrainées par la direction du FIMS. Ces autres ministères ont envoyé de nombreux observateurs à nos ateliers. Nous avons reçu des demandes, du secteur tant public que privé, en provenance de toutes les régions du Canada. Le 18 mars 1996, deux employés de Statistique Canada ont présenté une séance d'information sur la sensibilisation à la diversité à la CFP.</p>		<p>Les autres ministères fédéraux, de même le secteur privé, manifestent toujours le même intérêt et le Bureau reçoit encore des demandes de renseignements quant au module de formation.</p>		<p>Continuer à fournir des renseignements en fait de formation sur la diversité, selon la demande.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.1 suite</p> <p>Adapter les attitudes et les comportements aux nouvelles réalités du milieu de travail. Faire prendre conscience des obstacles structurels et sensibiliser aux besoins légitimes des employés par des moyens qui intègrent la diversité à la réalité de la vie quotidienne</p>	<p>Des séances de sensibilisation à l'intention du personnel de recrutement, comprenant des discussions, des exposés de groupe et un jeu questionnaire, ont été présentées aux intervieweurs ES, CS et MA (voir le point 1.5).</p>	<p>L'atelier sur la gestion d'une main-d'oeuvre diversifiée a été présenté à tous les recruteurs en guise de sensibilisation.</p>	<p>Poursuivre le travail de sensibilisation des recruteurs.</p>	<p>Poursuite des séances de sensibilisation.</p>	<p>DPRH</p> <p>Groupe de travail sur la communication du Comité de l'équité en matière d'emploi (nouvellement formé)</p>	<p>Poursuivre la sensibilisation des recruteurs.</p> <p>Un nouveau groupe de travail cherchera des moyens de mieux sensibiliser l'effectif quant à l'équité en matière d'emploi par le biais de la formation et de la communication, afin de relayer les efforts ayant été déployés sous la forme des ateliers sur la diversité.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.2</p> <p>Séances d'information visant à familiariser les employés avec le programme d'équité en matière d'emploi (y compris des journées de sensibilisation)</p>	<p>Chaque année, quelque 150 gestionnaires et superviseurs reçoivent une formation sur l'équité en matière d'emploi et sur la gestion de la diversité dans le cadre des programmes de formation des cadres.</p>	<p>L'intégration des modules sur l'équité en matière d'emploi aux programmes de formation en gestion et en supervision s'est poursuivie. En 1995-1996, le cours de la gestion orientée vers la personne pour les cadres intermédiaires a été donné trois fois et 38 personnes y ont participé, et le programme de perfectionnement en gestion pour les superviseurs a été donné huit fois et 90 personnes y ont participé. (Voir le point 2.10)</p>	<p>Continuer d'intégrer les modules sur l'équité en matière d'emploi dans les programmes de formation en gestion et en supervision.</p>	<p>En 1996-1997, les modules d'équité en matière d'emploi du Programme de perfectionnement en gestion pour les superviseurs ont été repensés de façon à incorporer une approche de gestion diversifiée pour les participants. Le cours a été donné sept fois à un total de 76 participants. (Voir les points 2.6 et 2.10)</p> <p>Près de 700 gestionnaires ont participé au Cours de perfectionnement en gestion du personnel pour les cadres intermédiaires. Ce cours a été remplacé par un Programme de perfectionnement en gestion pour les cadres intermédiaires en deux volets. (Voir le point 2.10)</p>	<p>DPRH</p>	<p>Poursuivre les séances d'information afin que les employés se familiarisent avec le programme d'équité en matière d'emploi.</p>
	<p>Le cours d'orientation à la gestion pour les superviseurs, qui comporte un module sur l'équité en matière d'emploi, a été légèrement modifié afin de tenir compte des initiatives du projet FIMS.</p>	<p>Un module sur les questions autochtones, qui sera intégré au programme de perfectionnement en gestion pour les superviseurs et au cours de la gestion orientée vers la personne pour les cadres intermédiaires, est en cours de rédaction.</p>	<p>Les modules devraient être présentés au Comité de l'équité en matière d'emploi aux fins d'approbation durant la prochaine année financière.</p>		<p>Comité de l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Mettre les modules en oeuvre.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.2 Suite</p> <p>Séances d'information visant à familiariser les employés avec le programme d'équité en matière d'emploi (y compris des journées de sensibilisation)</p>	<p>Le sujet de l'équité en matière d'emploi a été abordé durant la conférence annuelle des cadres supérieurs et durant un certain nombre de conférences des cadres régionaux.</p>	<p>La question de l'équité en matière d'emploi a continué d'être mise à l'ordre du jour des conférences et des réunions. Les gestionnaires ont participé activement au projet de gestion de la diversité en donnant des séances de formation à tour de rôle. (Voir le point 4.1)</p> <p>De concert avec la DPRH, les sous-comités et les groupes de travail ont publié des articles sur plusieurs projets ayant trait à l'équité en matière d'emploi tels que les activités visant à souligner la Semaine internationale de la femme et la Semaine de sensibilisation Autochtones.</p>	<p>Tenir les gestionnaires au courant des programmes et des initiatives d'équité en matière d'emploi.</p> <p>Continuer à publier des articles dans SCAN et dans le Bulletin du personnel.</p>	<p>On a discuté de l'équité en matière d'emploi dans le cadre de conférences et de réunions.</p> <p>En 1996-1997, les sous-comités et les groupes de travail ont fait la promotion d'un bon nombre d'initiatives sur l'équité en matière d'emploi via le Bulletin du Personnel et le SCAN, comme dans le cas de la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones et la Semaine internationale de la femme. Compte tenu du nombre de participants à divers événements, cette initiative s'est avérée un bon moyen de veiller à ce que les employés soient bien informés des événements à venir.</p> <p>Un magazine hebdomadaire électronique intitulé @StatCan a été fondé en avril 1997. Il s'agit d'un autre moyen de communiquer de l'information aux employés de Statistique Canada par voie électronique. @StatCan a trait aux nouvelles du Bureau, tant professionnelles que sociales, quand celles-ci sont encore de fraîche date. @StatCan servira de bulletin d'information et contiendra des annonces et des mises à jour au sujet des principales initiatives. Son format électronique se prête à l'échange interactif de l'information et à de meilleures pratiques de partage de l'information.</p>	<p>DPRH</p> <p>DPRH</p>	<p>Continuer à discuter de l'équité en matière d'emploi dans le cadre de conférences et de réunions.</p> <p>Continuer à publier des articles par l'entremise du Bulletin du Personnel, du Réseau de communications internes (RCI), du SCAN et de @StatCan.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.2 suite</p> <p>Séances d'information visant à familiariser les employés avec le programme d'équité en matière d'emploi (y compris des journées de sensibilisation)</p>	<p>Des articles sur l'équité en matière d'emploi sont publiés dans chaque numéro de SCAN, le journal bimensuel des employés de Statistique Canada, et dans le Bulletin du Personnel, qui paraît tous les mois.</p>	<p>Le Plan d'équité en matière d'emploi de Statistique Canada a été diffusé sur le RCI et par le CRE.</p>	<p>Le Programme 1996 d'équité en matière d'emploi de Statistique Canada sera diffusé sur le RCI et par le Centre de ressources des employés.</p>	<p>La mise à jour du Plan pluriannuel sur l'équité en matière d'emploi de 1996-1997 sera diffusée à tous les employés par le biais du RCI et du CRE.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Diffuser la mise à jour du Plan sur l'équité en matière d'emploi de 1997-1998 à tous les employés.</p>
	<p>Pour souligner la Semaine internationale de la femme la pièce intitulée <i>Je n'ai rien fait</i> a été présentée le 8 mars 1994 par la troupe de théâtre bilingue, <i>Passionate Balance</i>, d'Ottawa. La pièce, qui a attiré un public nombreux, a été suivie de discussions de groupes sur le harcèlement en milieu de travail. (Voir le point 3.9)</p> <p>La conférence donnée le 17 mars 1994 par M^{me} Michèle S. Jean, sous-ministre de Santé Canada, est un autre événement qui a marqué la Semaine internationale de la femme. Cette conférence avait pour thème <i>L'apparition de la femme dans l'histoire</i>.</p> <p>La Journée internationale de la femme a été soulignée par une allocution intitulée <i>Décidément, tu ne comprends pas</i>, prononcée le 13 mars 1995 par M^{me} Ruth Hubbard.</p>	<p>Les communications présentées durant la Semaine internationale de la femme qui a eu lieu du 1^{er} au 8 mars 1996 comptent au nombre des réalisations les plus visibles du Comité d'intérêts des femmes. Les séminaires présentés durant cette semaine incluent «Psychologie de l'enfant - La discipline», par René Bédard de l'Université d'Ottawa», «La super femme et le marché du travail - La dimension non normalisée du travail», avec des conférenciers tels que M. Leroy Stone de Statistique Canada, M. Ernest Akyeampong, de Statistique Canada, et M^{mes} Ann-Marie Julien et Shirley Anne Scharf du Développement des ressources humaine Canada; «Violence à l'égard des femmes», par Cyril Ryan, conseillère familiale et conjugale; «Survivre à une séparation ou à un divorce», par Marthe Gratton et Oanille Côté, de Statistique Canada.</p> <p>Le point culminant de la semaine a été une conférence d'une journée à laquelle 243 des 286 personnes inscrites ont participé, c'est-à-dire un taux de réponse de 83 %. M^{me} Monica Boyd, du Conseil national de la statistique, a parlé de la condition sociale de la femme au Canada. M. Fellegi a prononcé le discours d'ouverture. M. Réjean Lachapelle et M^{me} Cathy Cotton ont également fait une allocution et un groupe d'experts mené par M^{me} Louise Bergeron de Villiers, coordonnatrice de la Condition féminine-Canada, et Mme Madona Larabie, Directrice exécutif/MATCH International, discussion sur la conférence de Beijing. durant l'heure du déjeuner, des kiosques d'exposition ont été ouverts dans la cafétéria et l'après-midi, les participants ont pu assister à toute une gamme d'ateliers sur des sujets qui préoccupent les femmes, y compris la gestion du stress, la gestion financière, la ménopause et la garde d'enfants.</p>	<p>Des activités sont prévues pour souligner la Journée internationale de la femme de 1997.</p>	<p>Dans le cadre des célébrations de la Journée internationale de la femme en 1997, le Comité d'intérêts des femmes a organisé une conférence d'une demi-journée intitulée "Perfectionnement professionnel dans le nouveau milieu de travail". Mme Barbara Mozes, présidente de BBM Human Resource Consultants et auteure de "Career Intelligence: Mastering the New Work and Personal Realities" était la conférencière invitée. Mme Mozes est une autorité en matière d'autogestion de carrières. Environ 170 participantes ont assisté à la conférence d'une demi-journée et elles ont reçu des conseils sur la façon de gérer leur carrière de façon plus efficace.</p> <p>De plus, 140 participantes en tout ont pu choisir d'assister à l'un ou l'autre des huit ateliers portant sur une variété de sujets tels que : Les possibilités de carrière à Statistique Canada, Comment se préparer à un concours. La formation en informatique, Comment changer de carrière, Les possibilités de formation et de perfectionnement à Statistique Canada, Les techniques de constitution de réseaux d'entraide, Planifier psychologiquement sa retraite, Innovations et Le CRE. - Comment faire appel à ses services. Les ateliers n'ont pas seulement été conçus pour les aider dans leur carrière à Statistique Canada, et pour qu'elles en apprennent ainsi davantage sur les services propres au Bureau, mais pour leur suggérer d'autres moyens ou d'autres services visant à valoriser la carrière de nos employées.</p>	<p>Comité d'équité en matière d'emploi et Comité d'intérêts des femmes</p>	<p>Continuer à appuyer les activités du Comité d'intérêts des femmes.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.2 suite</p> <p>Séances d'information visant à familiariser les employés avec le programme d'équité en matière d'emploi (y compris des journées de sensibilisation)</p>		<p>Les autres projets du Comité d'intérêts des femmes incluent des ateliers sur le perfectionnement professionnel présentés en collaboration avec la Division du perfectionnement des ressources humaines; une pièce de théâtre sur la gestion du stress intitulée «Burn Out Blues»; et des renseignements sur l'initiation des enfants à la sécurité dans la rue. Le CIF a participé pleinement au projet «Invitons nos jeunes au travail» de novembre 1995 et a contribué à son succès. Le Comité a également produit l'ébauche des Directives relatives aux régimes de travail flexible. Ce document très complet fournit aux employés une multitude de renseignements sur les avantages et les inconvénients des divers régimes de travail de recharge. L'ébauche de ce document de référence pratique a été distribuée aux employés quand M. Fellegi a proposé le travail à temps partiel comme choix de carrière viable à l'automne de 1995.</p>		<p>Le 5 novembre 1996, les employés de Statistique Canada ont pris une part active au programme "Invitons nos jeunes à se mettre au travail", en invitant leurs fils et leurs filles à venir au bureau pour une journée. Au total, 72 élèves des écoles de la région d'Ottawa-Carleton ont passé la journée à Statistique Canada. Ils ont participé à un certain nombre d'activités visant à les familiariser avec les diverses formes de technologie utilisées à Statistique Canada, en mettant un accent particulier sur l'importance de la scolarité.</p> <p>On a mis la dernière main aux Lignes directrices relatives aux régimes de travail flexibles et on les a diffusées auprès de tous les employés par le biais du CRE et sous format électronique via le RCI.</p>	DPRH	Continuer de diffuser les Lignes directrices relatives aux régimes de travail flexibles auprès de tous les employés.
			<p>Le Groupe de travail du perfectionnement professionnel du Comité d'intérêt des femmes parrainera un débat d'experts sur le perfectionnement professionnel qui se déroulera le 24 avril 1996. Le groupe d'experts examinera le cheminement professionnel de femmes qui ont réussi et donnera aux employés des idées et des renseignements sur la façon de faire progresser leur carrière. Le groupe d'experts inclura Tricia Trépanier, Directrice, Division des transports, Suzanne Massie, gestionnaire, Division des communications, Jocelyn Burgess, directrice adjointe, Division des opérations du recensement, et Claire Beauchesne-Chabot, présidente, Réseau des femmes d'Ottawa.</p>			

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalisations en 1996 - 1997	Centra de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.2 suite</p> <p>Séances d'information visant à familiariser les employés avec le programme d'équité en matière d'emploi (y compris des journées de sensibilisation)</p>	<p>Pour appuyer la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées de 1994, une journée complète a été consacrée à différentes activités (information, démonstrations, vidéos, basket-ball en fauteuil roulant, etc.). Le basket-ball mettait en vedette des joueurs des Paralympiques d'Espagne de 1992, des Paralympiques de Norvège de 1994, ainsi que des représentants des Jeux olympiques spéciaux de l'Ontario. L'événement a été intitulé «Les personnes handicapées et le sport».</p> <p>Une séance d'information intitulée «Prêtez l'oreille!» a été organisée par le personnel de l'Étude sur les questions d'incapacité, et une allocution a été présentée par Colleen Walker, de la Société canadienne de l'ouïe.</p> <p>Un certificat d'appréciation a été décerné à ceux qui ont contribué de façon importante à ces événements.</p>	<p>Le 1^{er} juin 1995, pour souligner la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, une journée complète d'expositions, de démonstrations et d'information a été organisée au profit des employés par le personnel de Statistique Canada et par des organismes externes, telles que les Services de réadaptation professionnelle et les Ressources communautaires pour les personnes handicapées.</p>	<p>Le 27 mai 1996, Melanie Sexton, de la firme Access Consulting, sera la conférencière invitée au Centre de conférences Simon A. Goldberg pour lancer la Semaine pour l'intégration des personnes handicapées de 1996. Le 30 mai 1996 a été choisi pour souligner la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées à Statistique Canada. À cette occasion, on installera des kiosques d'information et on fera des démonstrations de supports d'information de substitution.</p>	<p>Pour marquer la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées, qui a été célébrée le 30 mai 1997, M. Cameron Crawford, vice-président de l'Institut Roeher a été le conférencier invité au Centre de conférences Simon A. Goldberg. M. Crawford est le coauteur d'une vaste étude de recherche portant sur les programmes et la politique du marché du travail au Canada. Son exposé portait sur les programmes relatifs à l'emploi pour les personnes ayant une incapacité. L'Institut Roeher est un groupe national de recherche et de politiques qui étudie une gamme étendue de sujets socio-économiques influant sur le bien-être des personnes ayant une incapacité.</p>	<p>Sous-comité sur les questions d'incapacité et DPRH</p>	<p>Poursuivre les activités de sensibilisation.</p>
<p>4.3</p> <p>Séances de sensibilisation interculturelle pour tous les employés, en particulier pour les gestionnaires</p>	<p>La Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale a été soulignée par des expositions, des chansons et des danses traditionnelles et par la dégustation de mets ethniques. Le docteur Dmytro Cipywnyk, président du Conseil ethnoculturel du Canada, a donné une conférence intitulée <i>Travailler ensemble au sein d'une main-d'oeuvre diversifiée</i>.</p>	<p>Pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, Statistique Canada a invité M. Morton Weinfeld, professeur de sociologie et directeur du Programme des études ethniques canadiennes à l'Université McGill, à prendre la parole le 19 mars 1996 au Centre de conférences Simon Goldberg. La conférence avait pour titre «Définition et mesure du racisme au Canada - Une stratégie multidimensionnelle». Environ 200 employés et invités y ont assisté.</p>	<p>Inviter des conférenciers pour marquer cette journée spéciale.</p>	<p>L'une des priorités du Groupe consultatif des minorités visibles (GCMV) était de rendre les employés faisant partie des minorités visibles plus conscients du GCMV et de ses activités, d'attirer des membres afin que le GCMV puisse se focaliser sur des sujets intéressant les employés de Statistique Canada appartenant aux minorités visibles. Le mandat du GCMV a été arrêté. Quatre sous-comités ont été formés:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sous-comité du recrutement et des promotions 2) Sous-comité de l'éducation 3) Sous-comité des services aux membres 4) Sous-comité de liaison 	<p>GCMV et DPRH</p>	<p>Poursuivre les activités de sensibilisation.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.3 Suite</p> <p>Séances de sensibilisation interculturelle pour tous les employés, en particulier pour les gestionnaires</p>				<p>Statistique Canada est l'un des 14 organismes du gouvernement fédéral à prendre part à une étude de la Commission des droits de la personne sur les minorités visibles au sein de la Fonction publique du Canada. Le cabinet d'experts-conseils John Samuel and Associates a été chargé par la Commission des droits de la personne (CDP) de faire cette étude. L'étude était avant tout de nature qualitative, et les consultants avaient pour mission de connaître des points de vue par le canal de groupes de réflexion, et un questionnaire plutôt informel a été utilisé pour recueillir des renseignements sur les minorités visibles, relativement à des sujets tels que les possibilités d'avancement professionnel, la mobilité, et leur perception d'ensemble à savoir si ces groupes font l'objet d'un traitement juste et équitable. Le président du Comité de l'équité en matière d'emploi et le vice-président du GCMV ont joué un rôle actif pour ce qui est de donner des conseils sur l'élaboration du questionnaire afin d'améliorer la qualité des résultats anticipés. La DPRH s'est chargée de l'envoi des questionnaires à tous les employés qui se sont déclarés membres des minorités visibles.</p>		<p>Se fonder sur les résultats de l'étude avec le GCMV pour formuler des recommandations.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.3 suite</p> <p>Séances de sensibilisation interculturelle pour tous les employés, en particulier pour les gestionnaires</p>	<p>La Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones a été soulignée le 24 mai 1994 par un exposé de Bernard Assiniwi sur la culture autochtone, et par un exposé de Noël Knockwood sur la spiritualité autochtone. Il y a également eu un exposé sur l'Enquête auprès des peuples autochtones, donné par Adèle Furrie, et un autre sur le Recensement de 1991, présenté par Alain Crégheur. Un repas autochtone traditionnel était offert à la cafétéria.</p>	<p>La Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones a été lancée le 23 mai 1995 par un conférencier invité, le D^r Vincent Tookenay de Santé Canada. Des mets autochtones traditionnels ont été servis à la cafétéria et divers objets d'artisanat ont été mis en vente.</p>	<p>La Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones sera célébrée du 21 au 24 mai 1996. Toute une gamme d'activités sont prévues. L'ainé autochtone Wilfrid Peltier parlera du système d'enseignement autochtone. Don Kelly présentera un sketch comique et Diana Jardine, conseillère juridique principale au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, donnera un exposé sur la voie légale autochtone traditionnelle l'administration de la loi autochtone traditionnelle et l'avenir de cette dernière. Le groupe <i>United Youth of Turtle Island Dance and Drum</i> présentera des danses traditionnelles masculines et féminines, ainsi que la danse des clochettes et la danse des herbes sacrées.</p>	<p>Afin de marquer les célébrations dans le cadre de la Semaine de sensibilisation au rôle des Autochtones (du 20 au 23 mai 1997), un certain nombre d'événements ont été prévus. M. Bob Dixon, Affaires autochtones Canada, a parlé du "Développement économique autochtone" et Shirley Cardinal, une enseignante de Fort Chipewyn, en Alberta, a traité du "Rôle des femmes dans la société autochtone traditionnelle". Il y a eu aussi, entre autres choses, un spectacle de magie avec Justin Larche et un orchestre a joué de la musique traditionnelle. Une pièce de théâtre a été présentée à la cafétéria, et des mets traditionnels autochtones ont été servis, et divers produits d'artisanat ont été vendus.</p>	<p>Le Comité des employés autochtones et la DPRH, de même que le Projet de recrutement et de maintien en fonction des Autochtones.</p>	<p>Poursuivre les initiatives de sensibilisation.</p> <p>Une fois de plus, Statistique Canada prendra part au Salon des carrières pour les Autochtones qui aura lieu en novembre 1997. Cette initiative résulte d'une collaboration conjointe entre le CNRC et la Canadian Aboriginal Science and Engineering Association (CCAB). Le thème en 1997 est "La science et le génie". Des ateliers seront présentés sur divers sujets. De l'information portant sur le recrutement et le maintien en fonction des Autochtones, de même que sur les divers types de carrière à Statistique Canada sera disponible au kiosque de Statistique Canada.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs pour 1995 - 1996	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
4.4 Consultation des représentants syndicaux	La question de l'équité en matière d'emploi est discutée de façon ponctuelle lors des réunions du comité mixte patronal-syndical.	L'ébauche du Plan d'équité en matière d'emploi de 1995-1996 a été discutée avec les représentants et les présidents des sections syndicales. Les co-présidents et d'autres membres du Sous-comité sur des questions d'incapacité ont assisté aux réunions du CHSP à titre d'observateurs, mais ne sont pas membres de ce comité. L'adhésion au CHSP est rigoureusement réglementée par le Code du travail du Canada.	Continuer à discuter de l'équité en matière d'emploi aux réunions conjointes des syndicats et du patronat. Le rapport et le plan de 1996 - 1997 sur l'équité en matière d'emploi seront examinés avec des représentants syndicaux.	On a mis la dernière main à la mise à jour du Rapport pluriannuel sur l'équité en matière d'emploi pour 1996-1997 et celui-ci a fait l'objet de discussions lors des réunions entre les syndicats et la direction.	Comité formé de représentants des syndicats et de la direction organisé avec le concours de l'agent des relations de travail	Le rapport fera l'objet de discussions lors des réunions du comité mixte.
4.5 Diffusion du Plan d'équité en matière d'emploi	Le Plan d'équité en matière d'emploi de SC a été diffusé par l'intermédiaire du RCI et du CRE.	Le Plan d'équité en matière d'emploi a été communiqué aux employés sur le RCI. Une version imprimée a également été mise à leur disposition au CRE.	Continuer de fournir le Plan d'équité en matière d'emploi sous diverses formes à la demande.	Le Rapport pluriannuel sur l'équité en matière d'emploi pour 1996-1997 sera diffusé sous forme électronique via le RCI. Des copies papier seront disponibles au CRE. Ce document sera transposé sur d'autres supports sur demande.	DPRH	Continuer de diffuser le Rapport sur l'équité en matière d'emploi auprès des employés.
4.6 Améliorer les mécanismes de consultation interne grâce à la participation de membres des groupes désignés au processus décisionnel	Le Comité de l'équité en matière d'emploi, dont la majorité des membres appartiennent aux groupes désignés, ses sous-comités pour chaque groupe désigné (présidés ou coprésidés par un membre du groupe désigné) et ses groupes de travail passent régulièrement en revue les politiques et les pratiques du Bureau afin de réduire les obstacles à la création d'un milieu ouvert à la diversité. (Voir les points 3.1 et 5.2) Tous les employés ont été invités à participer aux travaux des sous-comités des femmes, des minorités visibles et des autochtones, ainsi qu'à ceux des groupes de travail de ces sous-comités. Les membres du Sous-comité sur des questions d'incapacité ont été choisis de manière à ce que soient représentés divers types d'incapacités et de situations. Les sous-comités se réunissent régulièrement pour discuter des problèmes particuliers à chaque groupe et recommandent des solutions.	Le Comité de l'équité en matière d'emploi s'est réuni tous les mois pour planifier les activités et discuter des questions concernant chaque groupe.	Poursuivre les activités du Comité de l'équité en matière d'emploi, de ses sous-comités et de ses groupes de travail. Revoir et modifier au besoin la structure et la composition du Comité de l'équité en matière d'emploi, de ses sous-comités et de ses groupes de travail.	Le Comité de l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités, de même que les groupes de travail, ont continué à se réunir tous les mois. On y a discuté des sujets et des préoccupations touchant chaque groupe.	Comité de l'équité en matière d'emploi et ses sous-comités et groupes de travail	La composition du Comité de l'équité en matière d'emploi sera modifiée selon les lignes directrices du Comité de l'équité en matière d'emploi régissant la rotation de ses membres. Poursuivre les activités du Comité de l'équité en matière d'emploi et de ses sous-comités et groupes de travail.



Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.7 Partager avec les membres des groupes désignés des renseignements sur le programme d'équité en matière d'emploi et sur les mesures particulières applicables à chaque groupe</p>	<p>Un programme d'envoi postal permet de tenir les membres des groupes désignés (auto identifiés) au courant des questions qui les intéressent particulièrement et de leur faire parvenir des renseignements de la part des sous-comités chargés de ces groupes.</p>	<p>On poursuit l'utilisation des moyens de communication appropriés pour informer les membres des groupes désignés.</p>	<p>Continuer d'utiliser le programme d'envoi postal.</p>	<p>Les sous-comités des groupes désignés, en collaboration avec la DPRH ont eu beaucoup recours aux envois postaux pour informer et encourager la participation des employés s'étant volontairement déclarés quant aux événements à venir: séances de tutorat pendant la pause du midi sur "Comment se comporter dans un processus compétitif", organisées par l'Équité en matière d'emploi et la DPRH; de même que pour donner des renseignements sur les forums de discussion et les ateliers organisés par le Secrétariat du Conseil du Trésor. (Voir les points 2.6 et 3.8)</p> <p>Des dépliants d'information sur le Projet d'amélioration des statistiques économiques provinciales (PASEP) ont été remis aux employés s'étant déclarés membres des groupes désignés par l'entremise du bureau de l'Équité en matière d'emploi (Voir le point 4.2)</p>	<p>DPRH</p>	<p>Continuer à avoir recours aux moyens de communication appropriés pour informer les membres des groupes désignés des initiatives à venir.</p>
	<p>Une brochure des Services consultatifs à l'intention des employés décrivant les divers services tels que l'orientation professionnelle, le Programme d'aide aux employés et le Programme des affectations spéciales, ainsi que les lieux de contact est en voie d'élaboration.</p>	<p>La brochure des Services consultatifs à l'intention des employés décrivant les divers services tels que l'orientation professionnelle, le Programme d'aide aux employés et le Programme des affectations spéciales, ainsi que les lieux de contact a été rédigée (voir les points 3.3 et 3.9)</p>	<p>La brochure des Services consultatifs à l'intention des employés sera mise à la disposition de tous les employés. Elle sera diffusée sur support électronique au RCI et sur support papier au Centre de ressources des employés.</p>	<p>La direction passe actuellement en revue l'ébauche finale du dépliant "Services consultatifs à l'intention des employés". Lorsqu'il sera approuvé, des copies du dépliant seront mises à la disposition de tous les employés au CRE et sous forme électronique par le biais du RCI. (Voir le point 3.9)</p>	<p>DPRH</p>	<p>Faire circuler le dépliant.</p>
	<p>Un système a été mis sur pied pour maintenir le contact avec les employés en congé autorisé ou prolongé, et les tenir au courant de ce qui se passe. On leur envoie par la poste les nouvelles et les avis concernant le service, ainsi que les derniers numéros de SCAN, d'Avis d'emploi et du Bulletin du Personnel.</p>	<p>Le programme d'envoi postal a été évalué.</p>	<p>Le programme d'envoi postal concernant les congés a été évalué et tout indique qu'il s'agit d'un moyen efficace de maintenir le contact avec les employés en congé autorisé ou prolongé, et de les tenir au courant de ce qui se passe.</p>	<p>Poursuivre le programme d'envoi postal</p>	<p>Section de l'équité en matière d'emploi et de la planification des ressources humaines de la DPRH</p>	<p>Poursuivre le programme d'envoi postal.</p>

Sujet	Faits saillants pour 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.7 suite</p> <p>Partager avec les membres des groupes désignés des renseignements sur le programme d'équité en matière d'emploi et sur les mesures particulières applicables à chaque groupe</p>	<p>Le Centre de ressources des employés (CRE), installé à la bibliothèque de SC, contient une mine de documentation s'adressant aux employés. (Voir le point 3.3)</p>	<p>Le CRE a élargi sa collection. Le Fonds des aménagements sociaux de la CFP a financé l'achat d'équipement qui permet aux employés handicapés d'avoir accès à l'information grâce à une gamme variée de supports de substitution (voir les points 3.3 et 2.6).</p>	<p>Continuer de faire connaître les services du Centre de ressources des employés.</p>	<p>À l'occasion du premier anniversaire du CRE, célébré le 28 mai 1996, les employés ont assisté à une démonstration d'une partie du nouvel équipement technologique, des dispositifs spéciaux et des divers types de logiciel pouvant venir en aide aux personnes ayant une incapacité et leur permettant d'utiliser des supports de substitution pour accéder à l'information.</p>	<p>CRE et le Comité de l'équité en matière d'emploi</p>	<p>Continuer à appuyer le CRE.</p>
<p>4.8</p> <p>Description des méthodes employées pour encourager l'auto-identification et des résultats obtenus</p>	<p>On donne à chaque nouvel employé la possibilité de s'auto-identifier.</p>	<p>Des stratégies sont à l'étude en vue d'encourager l'auto-identification. L'ébauche du <i>Guide à l'intention des ministères concernant la collecte de données sur l'identité des employés - équité en matière d'emploi</i> a été rédigé par le Conseil du Trésor.</p>	<p>L'encouragement de l'auto-identification sera un sujet de discussion du Comité de l'équité en matière d'emploi et des membres des groupes désignés.</p>	<p>Le processus de déclaration volontaire a été discuté au Comité de l'équité en matière d'emploi et avec les membres des groupes désignés. Un nouveau groupe de travail comprenant des membres des groupes désignés et des experts-conseils de la DPRH a été constitué. Ce groupe de travail aidera à l'élaboration d'un nouveau dépliant, d'un questionnaire et d'une lettre explicative, et formulera un plan pour l'introduction du nouveau questionnaire auprès des employés de Statistique Canada.</p>	<p>DPRH Équité en matière d'emploi</p>	<p>Élaborer un programme proactif pour encourager la déclaration volontaire.</p>
	<p>L'auto-identification est encouragée grâce à des activités de sensibilisation organisées par les sous-comités chargés des groupes désignés, ainsi qu'à la publication d'articles dans SCAN (le journal bimensuel des employés) et dans le Bulletin du Personnel (mensuel).</p>	<p>En février 1996, le GCMV a invité Wally Boxhill, du Secrétariat du Conseil du Trésor, à faire un exposé sur l'importance de l'auto-identification.</p>	<p>Poursuivre le travail de sensibilisation.</p>		<p>Sous-comités chargés des groupes désignés et DPRH</p>	<p>Poursuivre les efforts visant à encourager la déclaration volontaire.</p>
		<p>Le processus de saisie de données d'identification à partir de sources secondaires se poursuit.</p>	<p>Continuer à saisir les données d'auto-identification.</p>	<p>Il est ressorti d'un examen administratif des dossiers de concours qu'un certain nombre d'employés s'étant déclarés dans les demandes d'emploi ne figuraient pas comme tels dans la banque de données du Bureau. On a pris les mesures nécessaires afin de verser ces noms au fichier des membres des groupes désignés.</p>	<p>DPRH</p>	<p>Continuer à saisir les données de déclaration volontaire à partir de sources secondaires.</p>

Sujet	Faits saillants pour 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.8 suite</p> <p>Description des méthodes employées pour encourager l'auto-identification et des résultats obtenus</p>	<p>Tous les nouveaux employés assistent à une séance d'orientation qui comporte un module sur l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Les contraintes budgétaires et les restrictions dues au gel du recrutement ont obligé à limiter le nombre de séances d'orientation.</p>	<p>Garder le modula sur l'équité en matière d'emploi au programme des séances d'orientation.</p>	<p>Des séances d'orientation spéciales ont été présentées aux étudiants au cours des mois d'été. Ces séances ont été légèrement modifiées de façon à traiter des informations intéressant les étudiants.</p>	<p>DPRH et cadres intermédiaires, projet PASEP</p>	<p>On élabore actuellement un nouveau programme d'orientation conçu pour répondre aux besoins liés au PASEP.</p> <p>De l'information sur l'équité en matière d'emploi sera insérée dans la trousse d'orientation.</p>
<p>4.9</p> <p>Transcription de l'information sur des supports de substitution</p>		<p>Une ébauche de politique sur les supports de substitution a été élaborée et sera présentée au Comité des politiques quand celui-ci se réunira en mai 1996. Les cassattes audio sur le thème «Alphabétisme, économie et société» ont été produites en avril 1996.</p> <p>Un prototype d'une version texte-parole de la publication <i>Le Quotidien</i> a été produit. La Direction de la gestion de la diversité de la CFP a octroyé 20 000 \$ destinés à l'achat d'équipement pour mener à bien le projet texte-parole.</p>	<p>Le Comité directeur sur les supports de substitution continuera de se réunir pour déterminer quels sont les meilleurs moyens de mettre cette politique en oeuvre.</p> <p>La version texte-parole complètement automatisée du <i>Quotidien</i> articulée sur une ligne téléphonique 1-800, devrait être mise à l'essai en août 1996.</p> <p>Les propositions JAF et FIMS ont été présentées à la CFP. L'objectif de ces propositions serait de permettre des recherches plus approfondies en fait de supports de substitution et d'approuver des modèles de supports de substitution (SGML).</p>	<p>L'ébauche de la politique sur les supports de substitution a été remise au prochain exercice financier afin d'être présentée au Comité des politiques.</p> <p>La date de lancement de la version texte-parole du <i>Quotidien</i> a eu lieu le 30 mai 1997, pour marquer la Semaine nationale pour l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>La proposition JAF a été approuvée, permettant des recherches plus approfondies pour des solutions en fait de supports de substitution.</p> <p>Le FIMS a approuvé le SGML, Solutions ou modèle de supports de substitution.</p>	<p>Division du marketing, Division des communications et Division de la diffusion</p>	<p>Poursuivre dans la voie des supports de substitution.</p> <p>Une étude sur l'accessibilité des personnes ayant une incapacité visuelle à l'Internet et la création d'une page d'accueil accessible quant aux documents du gouvernement fédéral disponibles sous forme de supports de substitution.</p>

Sujet	Faits saillants pour 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.9 Suite</p> <p>Transcription de l'information sur des supports de substitution</p>				<p>Des questionnaires ont été envoyés à plus de 300 universités et collèges canadiens afin de déterminer les besoins des étudiants en matière de supports de substitution.</p> <p>"La cécité et les déficiences visuelles au Canada" a été produit en braille.</p>		<p>Recherche et Langage standard généralisé de balisage (SGML) - une solution pour fournir les produits du Bureau sur des supports de substitution.</p> <p>Cerner les champs d'étude, l'utilisation de la technologie habilitante et d'autres sujets ayant trait à l'accès aux supports de substitution.</p>
<p>4.10</p> <p>Poursuivre la sensibilisation des employés aux questions d'équité en matière d'emploi en milieu de travail</p>	<p>Plusieurs concours récents pour la dotation de postes de cadre intermédiaire ont compris, à titre d'essai, l'élément « aptitude à gérer une main-d'oeuvre diversifiée » dans l'énoncé de qualités et une question sur l'équité en matière d'emploi dans l'entrevue.</p>	<p>L'équité en matière d'emploi a continué de faire partie des critères d'évaluation lors des concours.</p>	<p>Continuer à inclure l'équité en matière d'emploi dans l'énoncé de qualités et dans les parties écrites et orales des concours; évaluer l'efficacité de cette méthode.</p>	<p>Promouvoir l'inclusion.</p>	<p>Niveau de gestion intervenant dans les concours</p> <p>Équité en matière d'emploi</p>	<p>Promouvoir l'inclusion de l'équité en matière d'emploi comme élément d'évaluation dans le cadre des concours.</p>
	<p>Tous les concours génériques comprennent un élément sur l'équité en matière d'emploi dans l'énoncé de qualités et une question sur ce sujet dans l'entrevue.</p>	<p>Pour aider les candidats à se préparer aux concours, de la documentation cataloguée, telle qu'une bande vidéo de 1994 sur le concours générique ES, des instructions et des exemples de questions posées à l'entrevue, a été mise à leur disposition au nouveau CRE. (Voir les points 1.1, 1.4, 2.3, 5.4)</p>	<p>Continuer de mettre de la documentation sur l'équité en matière d'emploi à la disposition des employés au Centre de ressources des employés.</p>	<p>L'équité en matière d'emploi a continué à figurer comme élément d'évaluation dans les concours par l'entremise du CRE lorsqu'il était approprié de le faire.</p>	<p>CRE</p>	<p>Continuer à inclure l'équité en matière d'emploi comme élément d'évaluation dans les concours par l'entremise du CRE.</p>

Sujet	Faits saillants pour 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalizations en 1996 - 1997	Centra de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>4.10 Suite</p> <p>Poursuivre la sensibilisation des employés aux questions d'équité en matière d'emploi en milieu de travail</p>	<p>De la documentation est mise à la disposition des candidats qui souhaitent se préparer aux questions sur l'équité en matière d'emploi posées lors des concours.</p>	<p>Continuer d'offrir de la documentation sur l'équité en matière d'emploi au CRE.</p>	<p>Poursuivre.</p>	<p>Les documents de référence sur l'équité en matière d'emploi ont continué à être disponibles par l'entremise du CRE.</p>	<p>CRE</p>	<p>Poursuivre les efforts quant à la sensibilisation à l'équité en matière d'emploi.</p>
<p>4.11</p> <p>Information Sharing</p>					<p>Comité d'intérêts des femmes</p> <p>Sous-comité sur les questions d'incapacité</p>	<p>Un représentant du Bureau participera aux Comités consultatifs sur l'équité en matière d'emploi du SCT pour proposer des idées et donner une rétroaction à l'égard des stratégies, des sujets, des politiques et des initiatives relatives à la mise en oeuvre du Programme de l'équité en matière d'emploi à la fonction publique.</p>

5 RESPONSABILITÉ

Objectif : Que l'équité en matière d'emploi devienne la responsabilité de chaque cadre et employé de Statistique Canada.

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
5.1 Intégration des objectifs de l'équité en matière d'emploi à la planification globale des ressources humaines et aux plans opérationnels des gestionnaires	<p>Un rapport de programme doit être présenté régulièrement au statisticien en chef par le directeur de chaque division. Ce rapport doit comprendre un compte rendu des initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi en regard de chaque groupe désigné.</p> <p>Le statisticien en chef examine chaque rapport et fait part de ses observations.</p>	<p>Les directeurs des divisions continueront de rendre compte des initiatives au chapitre de l'équité en matière d'emploi au sein de leur division et de les exposer dans leur rapport de programme.</p>	<p>Les directeurs continuent d'être tenus de préparer un rapport de programme. Ce rapport est maintenant présenté tous les deux ans.</p> <p>Les directeurs des divisions continuent de rendre compte des initiatives au chapitre de l'équité en matière d'emploi et de les exposer dans leur rapport de programme.</p>	<p>Les directeurs des divisions ont continué à préparer des rapports de programme détaillant les initiatives relatives à l'équité en matière d'emploi.</p>	<p>Chaque directeur de division prépare régulièrement un rapport de programme.</p>	<p>Continuer d'inclure l'équité en matière d'emploi dans le rapport de programme des divisions.</p>
	<p>Le personnel de la Division des langues officielles a rédigé, en collaboration avec les directeurs, des rapports donnant une vue globale des questions d'équité en matière d'emploi et des stratégies employées.</p>	<p>Poursuivre les rencontres annuelles avec les directeurs. Continuer d'informer les cadres supérieurs des résultats de ces rencontres.</p>	<p>Poursuivre les rencontres annuelles avec les directeurs.</p>		<p>Groupe de travail sur la responsabilité (nouvellement formé)</p>	<p>Un nouveau groupe de travail qui examinera la question de la responsabilité quant à l'équité en matière d'emploi.</p>
5.2 Donner au Comité de l'équité en matière d'emploi une structure qui favorise l'intégration des principes de l'équité en matière d'emploi aux activités quotidiennes.	<p>Les comités de la base élaborent des propositions et des projets visant à répondre à des besoins précis. Ces propositions sont soumises au Comité de l'équité en matière d'emploi ou à d'autres comités spécialisés, puis elles sont présentées pour recommandation au Sous-comité de perfectionnement des ressources humaines. Ce dernier vérifie l'ordre du jour du Comité des ressources humaines ou du Comité des politiques lorsque ceux-ci se réunissent pour examiner des questions relatives aux ressources humaines. Le Comité des politiques donne l'approbation finale aux projets proposés. (Voir le point 3.1)</p>	<p>On a maintenu cette structure.</p>	<p>Maintenir cette structure.</p>	<p>L'équité en matière d'emploi a continué à faire partie des autres programmes et initiatives en matière de ressources humaines.</p>	<p>Comité de perfectionnement des ressources humaines</p>	<p>Continuer d'intégrer l'équité en matière d'emploi aux autres programmes et initiatives en matière de ressources humaines.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants en 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>5.3</p> <p>Inclusion de l'équité en matière d'emploi dans les critères d'évaluation du rendement des cadres supérieurs</p>	<p>L'équité en matière d'emploi fait partie des critères d'évaluation du rendement des cadres supérieurs.</p>	<p>L'équité en matière d'emploi a continué de faire partie des critères d'évaluation du rendement de s cadres supérieurs.</p>	<p>Continuer d'inclure l'équité en matière d'emploi dans les critères utilisés pour évaluer le rendement des cadres supérieurs.</p>	<p>On s'est attaché à ce que l'équité en matière d'emploi soit incluse dans les critères d'évaluation du rendement des cadres supérieurs.</p>	<p>Gestion</p>	<p>Encourager l'inclusion de l'équité en matière d'emploi dans les critères d'évaluation du rendement des cadres supérieurs.</p>
<p>5.4</p> <p>Inclusion de l'équité en matière d'emploi dans les vérifications</p>	<p>La CFP, qui a procédé à une vérification en 1992, a formulé deux recommandations précises à l'intention des gestionnaires des ressources humaines de SC :</p> <p>a) que les énoncés de qualités soient examinés minutieusement afin d'assurer l'équité du processus de sélection;</p> <p>b) que les chances de promotion soient accrues en tenant un concours dès qu'un poste devient vacant ou, en cas d'impossibilité, en appliquant des procédures équitables pour le doter temporairement, par exemple, par rotation. SC a donné suite à ces deux recommandations en prenant les mesures suivantes :</p> <p>i) l'examen des processus de sélection par un groupe de travail (voir le point 1.2);</p> <p>ii) la tenue de concours génériques (voir le point 1.4) lorsqu'on peut employer des mesures de dotation anticipée pour pourvoir les postes vacants et le recours au programme de transition PANE (perfectionnement des agents au niveau d'entrée - voir le point 2.3) pour assurer la formation, le perfectionnement et l'expérience nécessaires à ces postes.</p> <p>Au terme de la vérification, la CFP a conclu que SC a établi une structure conforme aux objectifs de l'équité en matière d'emploi (voir les points 3.1 et 5.2) et que son Comité de l'équité en matière d'emploi est l'un des plus dynamiques.</p>	<p>Les efforts jugés efficaces par la CFP lors de la vérification ont été poursuivis.</p>	<p>Poursuivre les efforts jugés efficaces par la CFP lors de la vérification.</p>	<p>À la suite de la vérification de la CFP en 1992 relative aux activités de dotation du Bureau, un certain nombre de mesures ont été prises afin de répondre aux réserves et aux recommandations mentionnées dans le rapport de vérification.</p> <p>La Direction des ressources humaines a instauré un programme interne de contrôle, tel que recommandé dans le rapport de vérification. L'analyse des activités de dotation s'effectue actuellement sur une base trimestrielle. L'information qui est recueillie est communiquée aux divers groupes d'intérêts tels le Comité supérieur d'examen du personnel (CSEP), la gestion divisionnaire, etc, au besoin. Toute l'information recueillie a été résumée dans un rapport de contrôle bisannuelle pour la période allant du 1er avril 1995 au 31 mars 1997. Le Bureau a créé le CSEP en 1994, et depuis lors, ce comité se réunit toutes les deux semaines pour évaluer certains cas faisant l'objet de réserves dans le rapport de vérification de 1992 et prendre les décisions voulues :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reclassification dans le cadre de la première année faisant suite à une mutation ou à un déploiement; • promotion sans concours à la suite d'une nomination intérimaire dans le même poste ou dans un poste semblable pendant les 12 derniers mois; • nomination d'un employé occupant un poste à durée déterminée à un poste à durée indéterminée sans concours. 	<p>Comité supérieur d'examen du personnel</p> <p>Direction des RH</p>	<p>Faire en sorte que le Comité supérieur d'examen du personnel joue toujours son rôle.</p>

Sujet	Faits saillants en 1994 - 1995	Faits saillants an 1995 - 1996	Activités et objectifs en 1996 - 1997	Réalisations en 1996 - 1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour 1997 - 1998
<p>5.4 Suite</p> <p>Inclusion de l'équité en matière d'emploi dans les vérifications</p>		<p>Le rôle du Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection a été maintenu.</p>	<p>Maintenir le rôle du groupe de travail sur l'examen des processus de sélection. (Voir le point 1.2)</p>	<p>Le Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection examine régulièrement les critères de présélection et de sélection afin de sensibiliser les gestionnaires aux obstacles qui se présentent lors de la préparation de l'exercice de dotation, comme dans le cas des avis et des Énoncés de qualités.</p>	<p>Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection</p> <p>Sous-comité de DPRH</p>	<p>Poursuite des activités du Groupe de travail sur l'examen des processus de sélection.</p>
		<p>Le recours à des concours génériques a été maintenu.</p>	<p>Poursuivre le recours à des concours génériques et l'élargir.</p>	<p>Le recours aux concours génériques a augmenté ces dernières années en vue d'accroître les possibilités d'avancement. Ces concours à l'échelle du Bureau ayant comme objectif de combler des postes vacants de la même catégorie et exigeant une certaine homogénéité quant aux habiletés et à l'expérience sont dorénavant la norme pour les postes de directeur, de directeur adjoint, de chef de section, de même que pour les postes du groupe CS.</p>	<p>DORH</p>	<p>Étendre la formule des concours génériques à d'autres classifications</p>
<p>5.5</p> <p>Approbation et mise en oeuvre du Plan d'équité en matière d'emploi</p>	<p>Le Plan d'équité en matière d'emploi de 1994-1995 et 1995-1996 a fait l'objet de discussions et a été mis en oeuvre.</p>	<p>Les progrès en regard du Plan d'équité en matière d'emploi ont été surveillés et le plan a été mis à jour. Des rapports ont été présentés régulièrement au Sous-comité du perfectionnement des ressources humaines. Des rapports ont été présentés au Comité du perfectionnement des ressources humaines.</p>	<p>Poursuivre le suivi des objectifs et des réalisations.</p>	<p>On a suivi le déroulement du Plan d'équité en matière d'emploi qui a été mis à jour. Des rapports ont été soumis régulièrement au Sous-comité du perfectionnement des ressources humaines et le Comité du perfectionnement des ressources humaines s'est vu aussi remettre des rapports.</p>	<p>DPRH et la structure du Comité</p>	<p>Poursuivre le suivi des objectifs et des réalisations.</p>
<p>5.6</p> <p>Participation des cadres supérieurs à des cours donnés à l'extérieur sur la gestion de la diversité et partage d'idées.</p>	<p>En 1994-1995, plusieurs cadres supérieurs ont suivi des cours sur l'équité en matière d'emploi donné à l'extérieur.</p>	<p>L'atelier sur la gestion au sein d'une main-d'oeuvre diversifiée de Statistique Canada a continué d'être offert aux cadres. Le Bureau a octroyé des fonds pour permettre d'étendre le projet jusqu'à juin 1996, après l'arrêt du financement par le FIMS en mars 1996. Le chef de projet du FIMS a représenté Statistique Canada à l'externe à l'occasion de diverses présentations visant à souligner nos initiatives. Au Forum sur la diversité de juin 1995, le chef de projet de la Sensibilisation à la diversité et le chef de projet du Programme des affectations spéciales pour les employés handicapés étaient tous deux des conférenciers invités (voir le point 4.1).</p>	<p>Maintenir la participation des cadres aux cours donnés à l'extérieur et à l'atelier de Statistique Canada sur la gestion au sein d'une main-d'oeuvre diversifiée.</p>	<p>On a continué à encourager les cadres supérieurs à prendre part aux cours externes portant sur l'équité en matière d'emploi, aux séances d'information et aux forums de discussion.</p>	<p>Gestion</p>	<p>Poursuivre les efforts de sensibilisation à la diversité.</p>

C. OBJECTIFS NUMÉRIQUES

Objectifs : Déterminer le niveau de réalisation des objectifs pour chaque groupe désigné

Sujet	Réalisations en 1994-1995	Réalisation en 1995-96	Activités et objectifs en 1996-1997	Activités et objectifs pour 1996-1997	Centre de responsabilité	Objectifs pour et 1997-98
Examen graphique du taux de réalisation des objectifs numériques pour chaque groupe désigné	On a fait une analyse des réalisations par rapport aux objectifs pour la période de 1986 à 1995. Les résultats sont présentés sous forme de tableaux.	Les résultats sont présentés sous forme de tableaux.	Travailler à la réalisation des nouveaux objectifs. Évaluer le travail accompli et en rendre compte à la direction.	Poursuivre la réalisation des objectifs.	La Division du perfectionnement des ressources humaines fait le suivi du taux de réalisation des objectifs.	Poursuivre la réalisation des objectifs.

Les cibles de l'équité en matière d'emploi reliées au recrutement et aux promotions constituant les objectifs de base à atteindre de 1995 à 1998 sont fournis par le Secrétariat du Conseil de Trésor.

Objectifs de recrutement

Les objectifs de recrutement correspondent à la proportion de recrues qui, toutes choses étant égales par ailleurs, devraient provenir des groupes désignés dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi. Les données nécessaires à l'établissement de ces objectifs proviennent de trois sources : (1) Recensement du Canada pour des renseignements sur les femmes, les minorités visibles et les autochtones; (2) Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA) pour des renseignements sur les personnes handicapées et (3) Fichier de données sur la population du Gouvernement du Canada pour des renseignements sur le nombre d'employés par groupe professionnel dans les ministères fédéraux. Les renseignements recueillis dans le cadre du Recensement de 1991 et de l'ESLA constituent une estimation des taux de disponibilité de la main-d'oeuvre externe, c'est-à-dire celle qui possède les compétences et l'expérience dont a besoin la fonction publique fédérale.

Objectifs de promotion

Les objectifs de promotion constituent la part des promotions, toutes choses étant égales par ailleurs, qui devraient revenir aux membres des groupes désignés. Ils sont fonction des taux de disponibilité de la main-d'oeuvre interne, c'est-à-dire la proportion de fonctionnaires fédéraux qui font partie des groupes désignés. Les taux de disponibilité de la main-d'oeuvre interne indiquent la taille du bassin d'employés qualifiés qui pourraient accéder à des groupes et niveaux professionnels supérieurs.

Les objectifs de promotion pour les membres des groupes désignés dans le cadre du programme d'équité en matière d'emploi correspondent aux taux de disponibilité de la main-d'oeuvre interne pour les catégories professionnelles autres que celle de la gestion. Pour les femmes, les objectifs de promotion (comme pour le recrutement) sont fonction de la catégorie professionnelle. Dans certains groupes professionnels, par exemple FS (Service extérieur) et LA (Droit), les promotions se font presque toutes à l'intérieur du groupe même. Il est donc facile de cerner la relève. Des employés d'autres secteurs administratifs sont promus à d'autres groupes, comme par exemple Administration des programmes et Services administratifs de la catégorie de l'administration et du service extérieur. Pour établir des groupes de relèves appropriés, on se fonde sur l'évolution des promotions entre différentes catégories pour l'ensemble de la fonction publique.

Le groupe de la direction (EX)

Le bassin de relève du groupe de la direction est composé d'employés de niveau équivalent à celui des cadres (p. ex., principaux scientifiques) et d'employés dont le poste est inférieur de deux niveaux au groupe EX (surnommés «groupes de relèves») pour l'ensemble de la fonction publique. La représentation des membres des groupes désignés dans ce bassin constitue l'objectif de recrutement au niveau d'entrée de groupe de la direction.

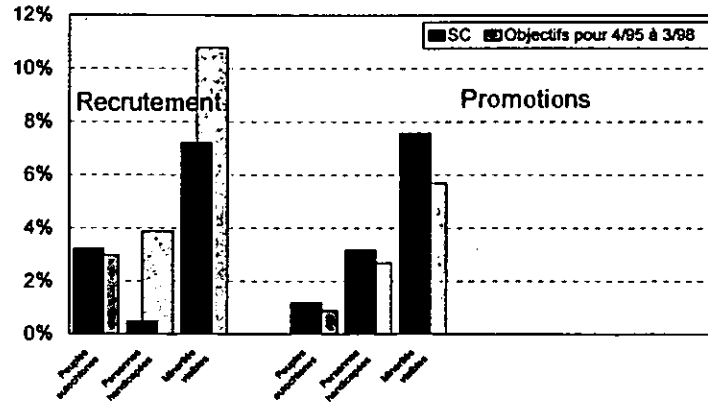
C.1 Recrutement et promotions - taux cumulatifs 04/91/ à 03/96

Nota: Les chiffres portant sur les nominations pour une période déterminée de plus de trois mois et pour une période indéterminée ont servi à établir les réalisations et les objectifs.

L'accord général préparé par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour répondre à la plainte déposée à la Commission des droits de la personne par l'Assemblée des chefs du Manitoba a haussé à 3% l'objectif de recrutement d'autochtones. Cet accord a été signé le 11 juin 1996.

Rapports de contrôle du Conseil du Trésor

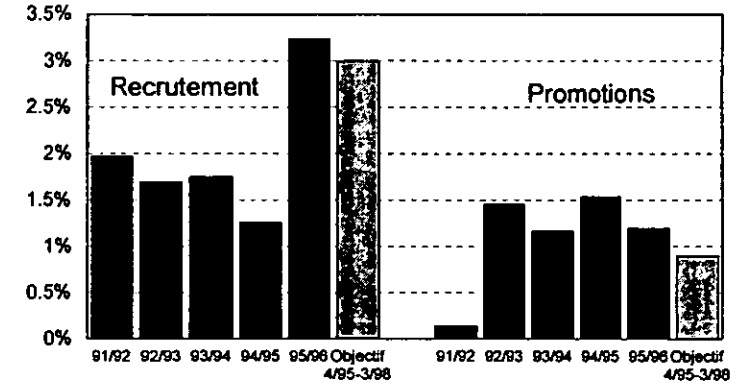
Taux - 95/96



Les cibles de recrutement sont basées sur les taux nationaux de disponibilité de 1991 de la distribution des groupes professionnels à SC.
Les cibles de promotion sont basés sur les taux de disponibilité interne à SC.

Rapports de contrôle du Conseil du Trésor

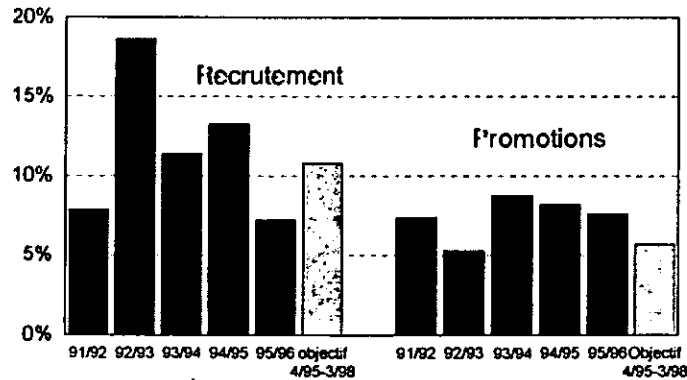
SC: Peuples Autochtones



Les objectifs de recrutement ont été établis à la suite de l'entente avec l'ACM.
Les cibles de promotion sont basés sur les taux de disponibilité interne à SC.

Rapports de contrôle du Conseil du Trésor

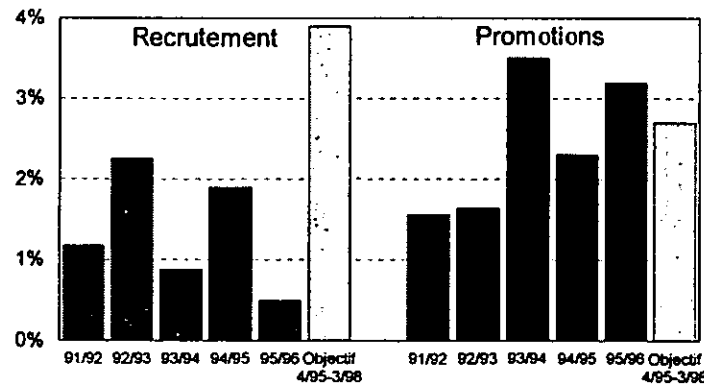
SC: Minorités visibles



Les cibles de recrutement sont basées sur les taux nationaux de disponibilité de 1991 de la distribution des groupes professionnels à SC.
Les cibles de promotion sont basés sur les taux de disponibilité interne à SC.

Rapports de contrôle du Conseil du Trésor

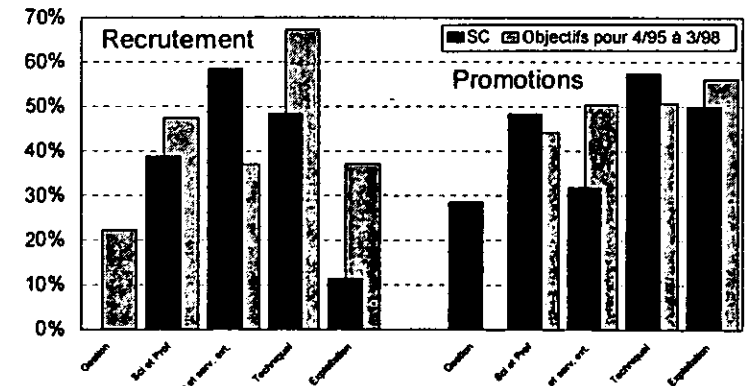
SC: Personnes handicapées



Les cibles de recrutement sont basées sur les taux nationaux de disponibilité de 1991 de la distribution des groupes professionnels à SC.
Les cibles de promotion sont basés sur les taux de disponibilité interne à SC.

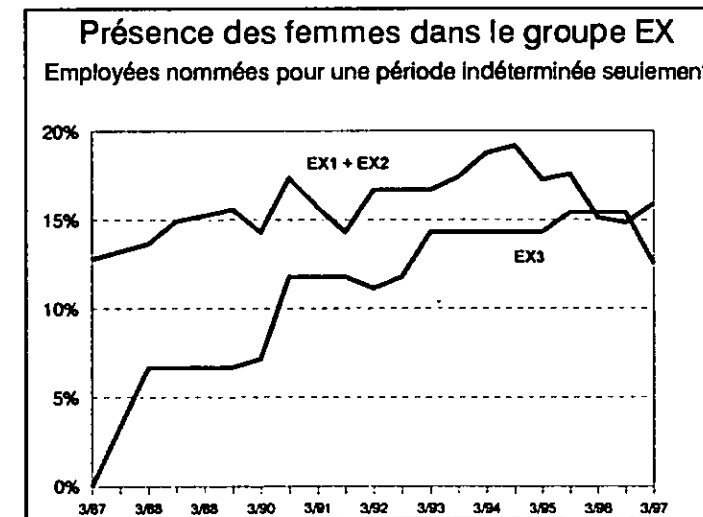
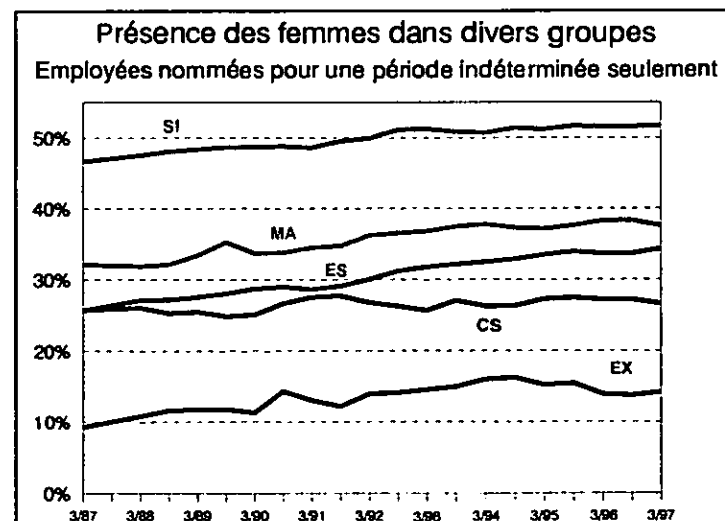
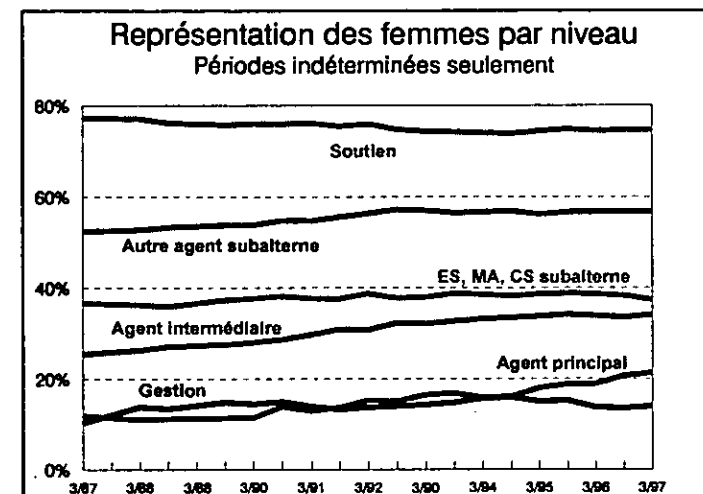
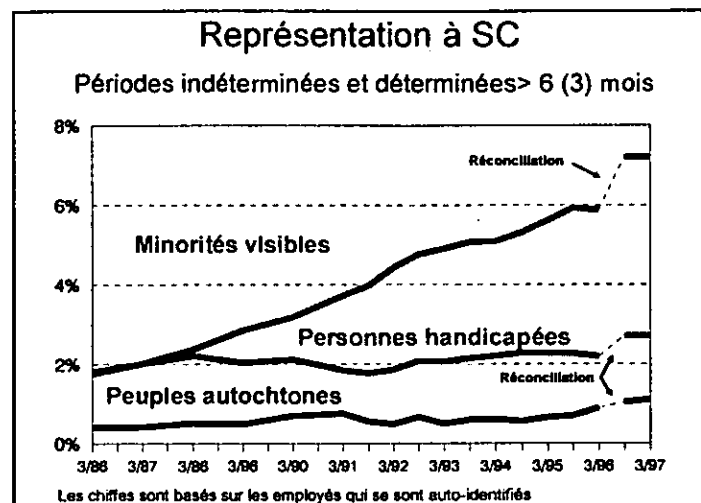
Rapports de contrôle du Conseil du Trésor

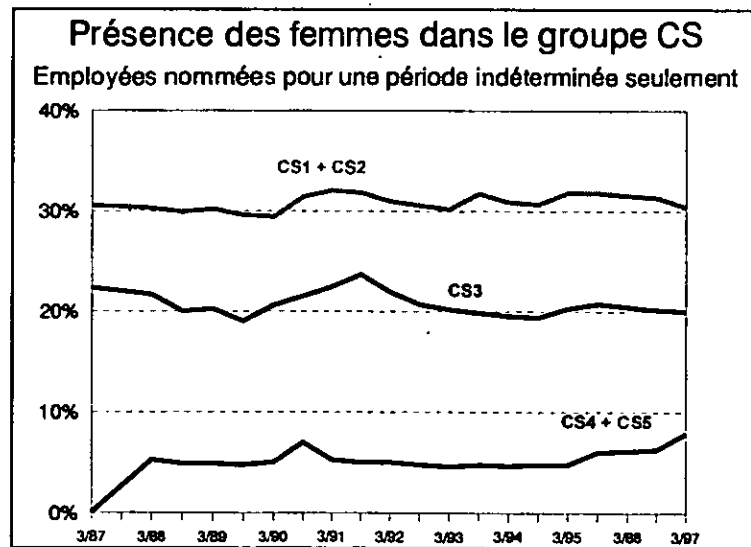
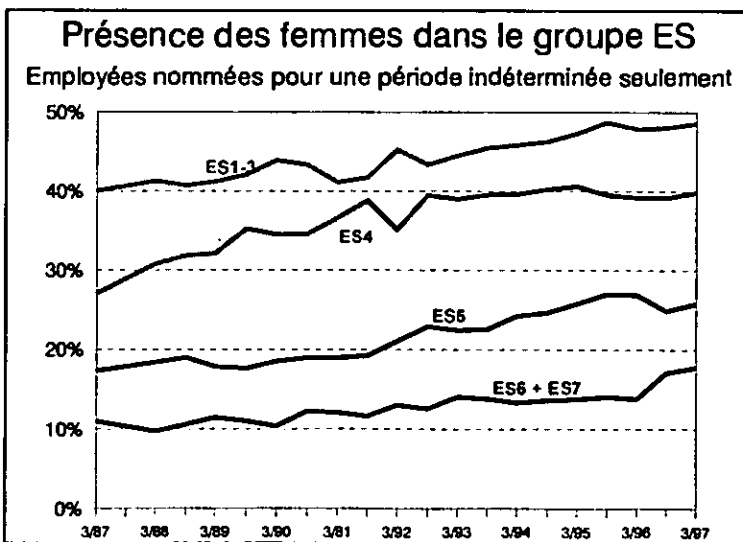
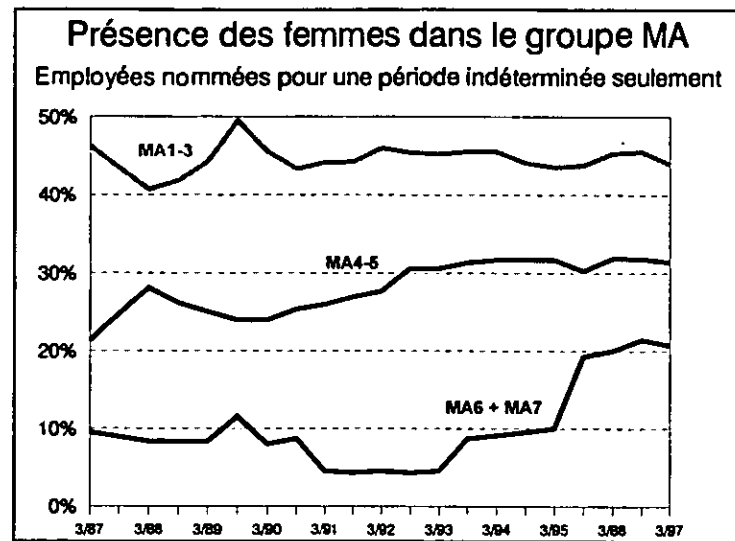
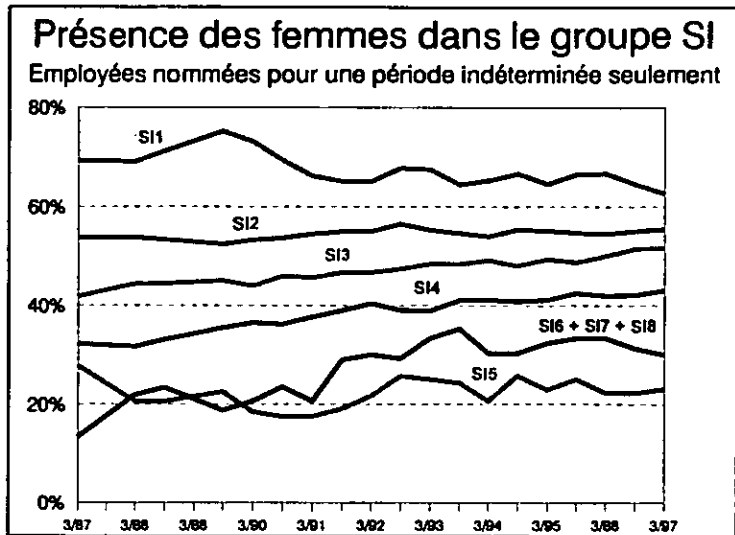
SC: Femmes: 95/96



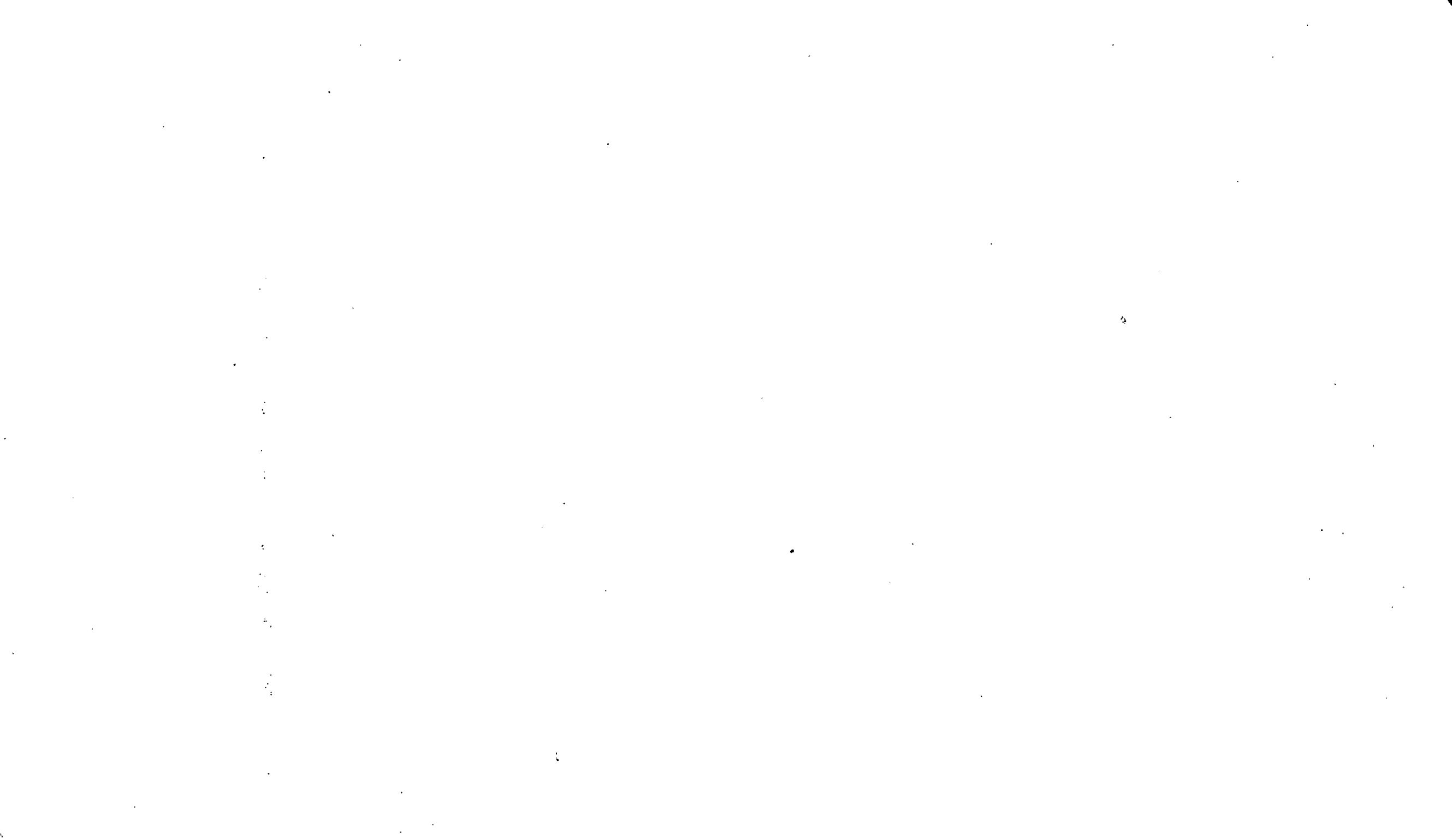
Les cibles de recrutement sont basées sur les taux nationaux de disponibilité de 1991 de la distribution des groupes professionnels à SC.
Les cibles de promotion sont basés sur les taux de disponibilité interne à SC.

C.2 Représentation à
Statistique Canada









STATISTICS CANADA LIBRARY
STATISTICS CANADA LIBRARY



1010260914

ex. 3

Ca OGS