



Ministère d'Etat

Ministry of State

Sciences et Technologie
Canada

Science and Technology
Canada

**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ
D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES
AUTOCHTONES, 1980~1981**



TABLE DES MATIERES

Partie 1

Mandat du Ministère

Partie 2

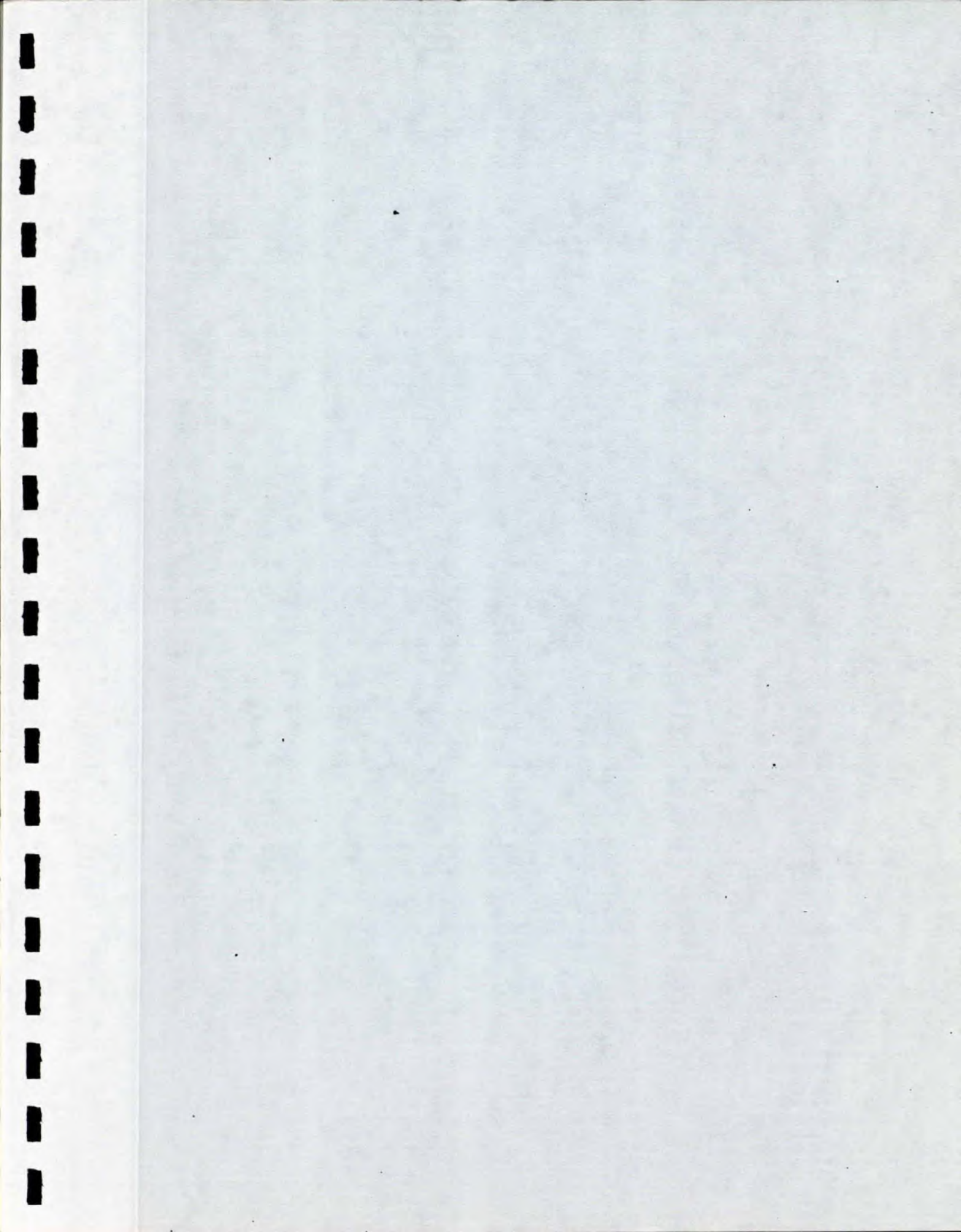
Evaluation de la politique concernant le recrutement des autochtones, quant à son efficacité, pour 1979-1980

Partie 3

Plan pour 1980-1981
Resumé
Activités

Partie 4

Liste des cas de dotation



Partie 1

Mandat du Ministère

Le Ministère a pour objectif principal d'encourager le développement et l'utilisation des sciences et de la technologie et il assume, à cette fin, les responsabilités suivantes: préparer et élaborer des lignes directrices à l'appui des sciences et de la technologie à des questions nationales et donner des conseils à ce sujet; et encourager l'utilisation des connaissances scientifiques et technologiques dans la préparation et l'élaboration des politiques gouvernementales.

Afin d'atteindre cet objectif, les fonctions liées aux politiques du Ministère se rattachent à trois domaines distincts.

POLITIQUE A L'APPUI DES SCIENCES

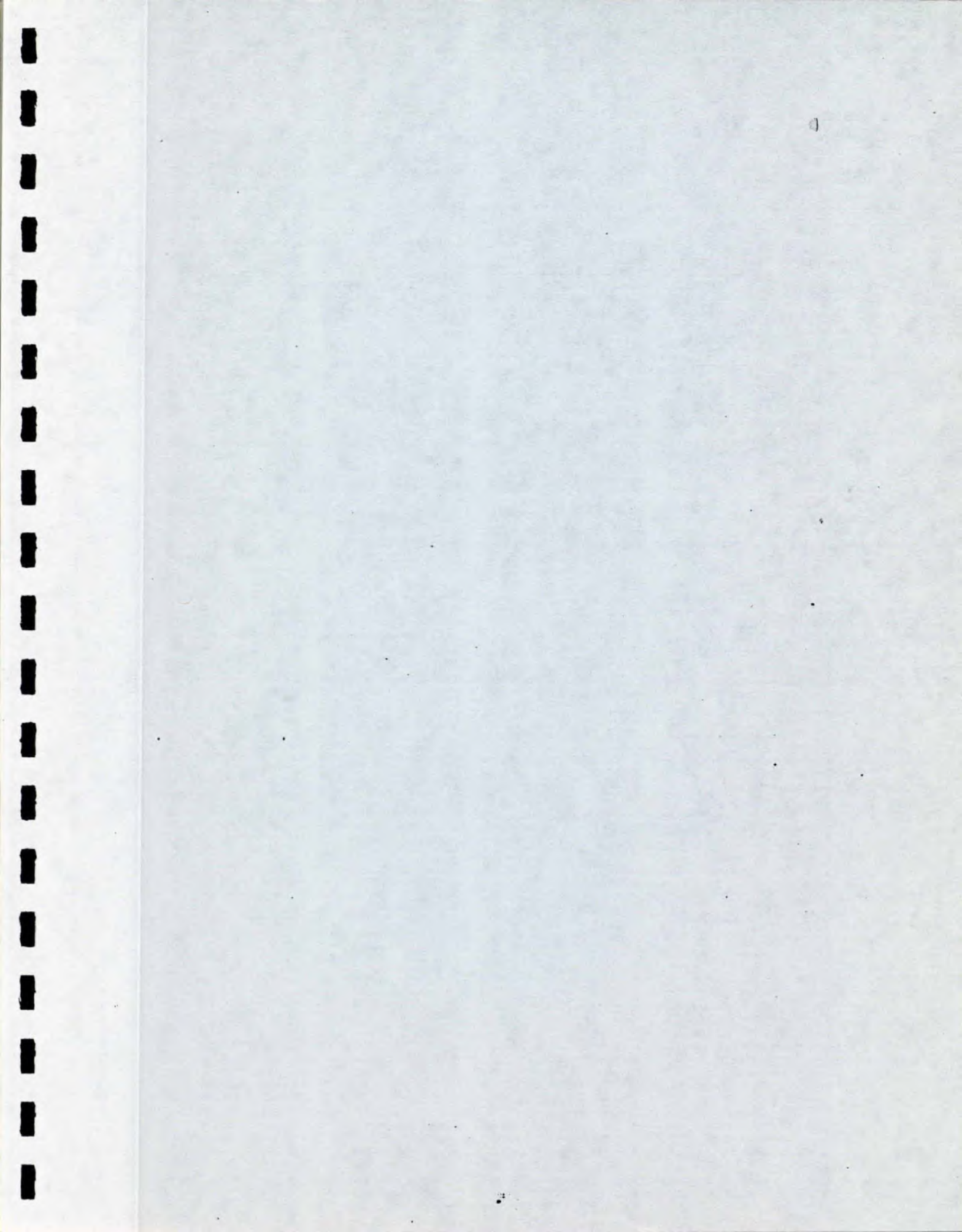
Cette fonction comprend l'encouragement à l'acquisition de connaissances scientifiques, l'élargissement du potentiel de recherche, la dotation en main-d'oeuvre de formation scientifique et la diffusion d'information scientifique.

POLITIQUE DE MISE EN APPLICATION DES RESSOURCES SCIENTIFIQUES ET TECHNOLOGIQUES

Cette fonction comprend l'utilisation judicieuse, économique et coordonnée des connaissances, de la main-d'oeuvre et des établissements scientifiques.

SCIENCES DANS LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

Cette fonction comprend la responsabilité d'assurer l'usage de connaissances, du raisonnement et de la méthodologie scientifiques dans l'élaboration des politiques gouvernementales à l'échelle stratégique.



Partie 2

Evaluation de la politique concernant le recrutement des autochtones, quant à son efficacité, pour 1979-1980

Notre plan d'action pour 1979-1980 a été soumis en juin dernier. Ce plan identifiait des domaines où le Ministère désirait concentrer ses efforts; des objectifs reliés à ces domaines avaient été fixés; finalement une méthodologie avait été choisie et une échéance précisée.

Nous avons comme premier objectif d'identifier la population autochtone au sein du Ministère.

Le Secrétaire du Ministère a donc fait parvenir à tous les employés une note de service touchant l'accroissement de la participation des autochtones. Cette note invitait les employés à se prévaloir des services offerts par le Programme d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones. Simultanément, la nouvelle Coordonnatrice du programme a elle aussi fait parvenir une note de service à tous les employés en demandant à tous ceux de souche autochtone de s'identifier afin d'être mis au courant du Programme du Ministère et d'y participer.

Le deuxième objectif stipulait que nous devions procéder à une révision des postes afin de déterminer ceux d'entre eux qui devraient être comblés par des employés ayant une connaissance approfondie des autochtones et de leur culture.

Le 2 janvier dernier, le Secrétaire du Ministère a écrit aux gestionnaires des centres de responsabilité. La note de service avait pour objet les groupes sous-représentés et précisait qu'au cours d'une étude de leur structure organisationnelle ou au cours de modifications faites à certains postes particuliers, les gestionnaires devraient vérifier si quelques-uns de leurs postes nécessitent une connaissance particulière de la culture, de la langue ou des intérêts de certains groupes sous-représentés. Si tel est le cas, cette exigence devrait être comprise dans la description du poste si elle devait avoir une incidence sur les activités de dotation future.

Suite à cette note de service, le Chef de la classification a rencontré chaque gestionnaire des centres de responsabilité et a procédé à l'examen systématique de tous les postes afin d'établir s'il y en a pour lesquels des candidats ayant une connaissance approfondie des autochtones et de leur culture pourraient être pris en considération.

Aucun changement n'a été apporté aux postes mais nous proposons d'examiner encore une fois certains postes en particulier afin de déterminer si une telle expertise serait souhaitable.

Nous nous proposons, par le troisième objectif, d'accroître les possibilités d'emplois des autochtones. Sept activités précises avaient été proposées.

- Le Secrétaire du Ministère a écrit plus d'une fois aux gestionnaires des centres de responsabilité et à tous les employés afin de solliciter leur collaboration au Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.
- Puisque le Ministère n'a pas de postes identifiés comme étant au service des autochtones ou ayant des répercussions importantes sur les autochtones, nous n'avons pu établir avec la Commission de la Fonction publique et les associations nationales des autochtones, des critères relatifs à la participation de ces derniers au sein de comités de sélection.
- Sous réserve des règlements sur la dotation en personnel, le Secrétaire du Ministère a demandé à la section de la dotation d'être plus flexible et d'élargir les zones de concours afin d'englober des candidats appartenant à des groupes sous-représentés.

Vous trouverez en annexe la liste des cas de dotation traités depuis juin dernier. Pour chaque concours où il fut possible de le faire, nous avons élargi la zone de concours. Toutefois, aucun autochtone nous a été référé par la Commission de la Fonction publique.

- Personne n'a été embauché depuis juin dernier, par l'entremise du programme CAP.
- Deux employés ont été recrutés, l'un au niveau CO-3 et l'autre au niveau CO-02 dans le cadre du programme PRAS.
- Quant aux 15 cas de mutations latérales, 5 furent comblés par des employés jouissant d'une priorité statutaire et 3 postes étaient pour une période déterminée. La Commission de la Fonction publique n'a référé personne de souche autochtone pour ces cas.
- Aucun participant du programme de stagiaires en administration n'a été recruté.

L'activité qui traitait de l'établissement d'une collaboration plus étroite avec les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique et le Bureau de recrutement des autochtones afin d'identifier un plus grand nombre de candidats autochtones et de s'assurer que l'on comprend bien les objectifs du Ministère n'a pas apporté les résultats escomptés. Une collaboration plus étroite a été établie mais aucun autochtone ne fut identifié. Cette activité continuera de faire partie de notre Plan d'action pour l'année prochaine.

Aucune femme autochtone fut identifiée ou référée par la Commission de la Fonction publique au cours des processus de sélection.

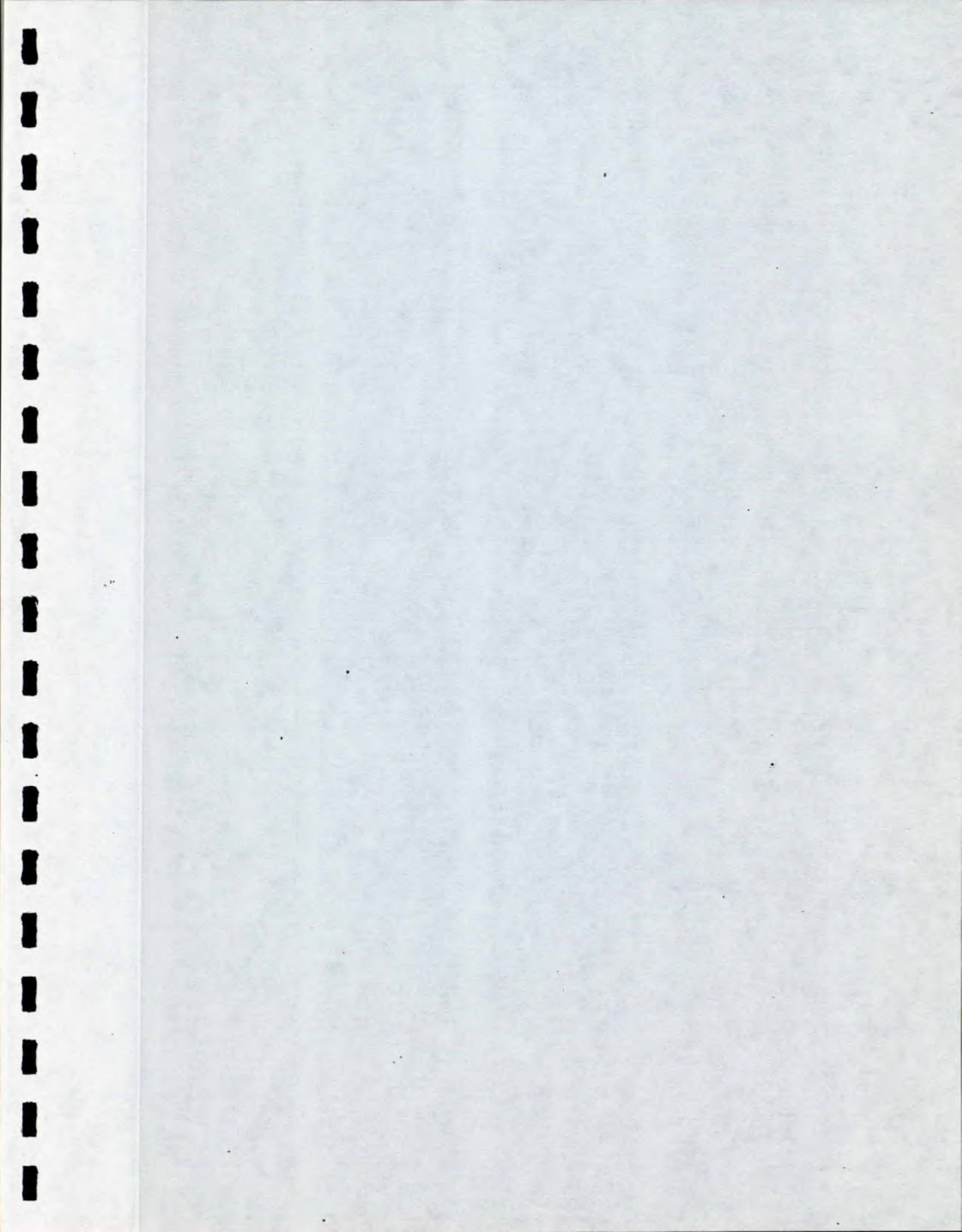
Le quatrième objectif du Ministère était de fournir des possibilités accrues de formation et de perfectionnement aux employés autochtones du Ministère.

Suite au questionnaire d'auto-identification volontaire des employés, nous devons conclure que le Ministère n'a aucun autochtone à son service présentement.

Enfin, le dernier objectif était d'encourager une plus grande sensibilisation au Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

Cette année, la sensibilisation au Programme s'est faite au moyen de notes de service émises par le Secrétaire du Ministère et par la Coordonnatrice du programme.

Dans le cadre de son programme d'orientation, le ministère informe les nouveaux employés des activités du programme.



Partie 3

PLAN POUR 1980-1981

RESUME

DELEGATION DES RESPONSABILITES

Depuis le 1^{er} avril 1980, c'est le Conseiller P.L.O. et Orientation du personnel qui est responsable du Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

SENSIBILISATION DE LA DIRECTION

Les progrès réalisés dans ce domaine sont encourageants. Tous les gestionnaires sont au courant du programme et recevront une copie du plan de cette année ainsi que de la politique ministérielle sur le recrutement des autochtones.

PRIORITES POUR 1980-1981

On a accordé droit de priorité à la préparation du Plan de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones, à la création d'un comité qui relèvera du Directeur des services unifiés et à la préparation d'une politique ministérielle. La Section de la dotation fera tout en son possible pour intéresser des candidats autochtones à travailler au Ministère. L'étroite collaboration qui existe entre la Section de la dotation et les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique sera maintenue. Nous continuerons aussi à élargir les zones de concours afin de tenter de recruter des candidats autochtones.

ADMINISTRATION DU PROGRAMME

Le Secrétaire du Ministère, le Directeur des services unifiés, le Chef du personnel et la Coordinatrice du programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones sont responsables de s'assurer de la participation des gestionnaires au programme. Ceci se fera par voie de bulletins ou de notes de service ou lors de réunions informelles ou officielles.

La Coordinatrice du programme a réparti son temps entre les programmes pour les groupes sous-représentés.

Le Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones contrôlera toutes les activités mentionnées dans ce Plan et verra à la mise en application de la politique ministérielle. Ce Comité jouera un rôle important dans la mise en oeuvre du Programme.

La Coordinatrice du programme représente le Ministère à toutes les réunions qui traitent de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

Depuis la mise en application de la nouvelle politique sur l'examen du rendement et l'évaluation de l'employé adopté en février 1980, les gestionnaires sont tenus responsables des progrès réalisés relativement aux programmes pour les groupes sous-représentés.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE PROGRAM

PROGRAMME D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

YEAR/ANNEE

1980-1981

OBJECTIVE/OBJECTIF

Préparer une politique ministérielle sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

La Coordinatrice du programme préparera l'ébauche de la politique et la présentera au Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones en août 1980.

La Coordinatrice du programme présentera la politique au Directeur des services unifiés afin que ce dernier obtienne l'approbation du Secrétaire du Ministère en septembre 1980.

La Coordinatrice du programme distribuera la politique à tous les gestionnaires des centres de responsabilité en octobre 1980.

Lors des sessions d'orientation pour les nouveaux employés, la Coordinatrice du programme donnera une copie de la politique aux employés autochtones et leur décrira le programme.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

La Coordinatrice du programme a préparé l'ébauche de la politique en août 1980.

La Coordinatrice du programme a présenté la politique au Directeur des services unifiés en septembre 1980.

La Coordinatrice du programme a distribué la politique aux gestionnaires des centres de responsabilité en octobre 1980.

Lors des sessions d'orientation pour les nouveaux employés, la Coordinatrice du programme a remis aux nouveaux employés autochtones une copie de la politique et leur a décrit le programme.

EVALUATION 1981

EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE PROGRAM

PROGRAMME D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES
AUTOCHTONES

YEAR/ANNEE

1980-1981

OBJECTIVE/OBJECTIF

Créer un Comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones afin de surveiller tous les aspects du Programme. Ce Comité relèvera du Directeur des services unifiés.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

La Coordinatrice du programme tentera d'intéresser deux employés du niveau intermédiaire et supérieur à devenir membres actifs du Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

La Coordinatrice du programme convoquera, en juin, une première réunion afin de définir le mandat du Comité.

La Coordinatrice du programme organisera au moins deux réunions au cours de l'année afin d'évaluer les progrès accomplis et d'établir de nouveaux objectifs.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

Le Comité a été créé en juin. Les membres appartiennent à la catégorie de l'administration et du service extérieur.

Le mandat du Comité a été établi en juin.

Deux réunions officielles ont eu lieu au cours de l'année.

Liste des sujets discutés au cours de ces réunions.

EVALUATION 1981

EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE PROGRAM

PROGRAMME D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES
AUTOCHTONES

YEAR/ANNEE

1980/1981

OBJECTIVE/OBJECTIF

Continuer à sensibiliser la gestion relativement au Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

La Coordinatrice du programme continuera à faire connaître aux gestionnaires, de façon régulière, les objectifs et les activités relatifs au Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones. Tout bulletin ou communiqué traitant du programme leur sera automatiquement transmis.

Une copie du Plan de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones sera envoyée à tous les gestionnaires des centres de responsabilité.

Dans le cadre du programme d'orientation du Ministère, les nouveaux gestionnaires recevront une copie du Plan et de la Politique ministérielle sur ce sujet. La Coordinatrice du programme leur fera aussi part des objectifs du Ministère dans ce domaine.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

La Coordinatrice du programme a fait parvenir des bulletins et des communiqués aux gestionnaires des centres de responsabilité.

En juin 1980, une copie du Plan de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones a été envoyée à tous les gestionnaires.

Dans le cadre du programme d'orientation, la Coordinatrice du programme a fait part aux nouveaux gestionnaires des objectifs du Ministère quant au Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones et leur a remis une copie du Plan et de la Politique.

EVALUATION 1981

OBJECTIVE/OBJECTIF

Compte tenu du principe du mérite, recruter au moins un employé de souche autochtone au cours de l'année.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

Sous réserve des règlements sur la dotation en personnel, continuer à élargir les zones de concours afin d'englober des candidats de souche autochtone lorsqu'il s'agit de combler des postes qui desservent les autochtones ou qui ont des répercussions importantes sur eux, ou pour tout autre poste pour lequel un candidat de souche autochtone serait qualifié.

Continuer à maintenir une collaboration plus étroite avec les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique et le Bureau de recrutement des autochtones en vue d'identifier un plus grand nombre de candidats autochtones et de s'assurer que l'on comprend bien les objectifs du Ministère.

Utiliser des mécanismes tels que CAP, PRAS, les mutations latérales ou le Programme de stagiaires en administration, lorsque la situation s'y prête.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

Sous réserve des règlements sur la dotation en personnel, les zones de concours ont été élargies afin d'englober des candidats de souche autochtone pour tout poste pour lesquels ils seraient qualifiés.

Nous avons maintenu une collaboration étroite avec les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique et le Bureau de recrutement des autochtones. Nombre de candidats autochtones identifiés grâce à cette collaboration.

Nombre de candidats de souche autochtone recrutés par l'entremise des programmes CAP, PRAS, mutations latérales ou le Programme de stagiaires en administration.

Les membres du Comité ont étudié tous les cas de dotation.

EVALUATION 1981

EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE PROGRAM

PROGRAMME D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

YEAR/ANNEE

1980/1981

OBJECTIVE/OBJECTIF

Offrir des programmes de formation, de perfectionnement et d'orientation pour tout employé de souche autochtone recruté au cours de l'année.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

La Coordinatrice du Programme, en collaboration avec le Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines, rencontrera tout nouvel employé de souche autochtone en vue d'étudier leurs projets de carrière, de déterminer leurs besoins en formation et en perfectionnement et de les conseiller au besoin.

La Coordinatrice du Programme recommandera aux superviseurs des employés le genre de formation et de perfectionnement nécessaire.

La Section de la formation prendra les dispositions relatives à l'inscription des employés.

Le Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones sera tenu au courant des cours qui auront été recommandés et s'assurera que les employés ont été inscrits.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

La Coordinatrice du Programme et le Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines ont rencontré tout nouvel employé de souche autochtone dans le but d'étudier leurs projets de carrière, de déterminer leurs besoins en formation et en perfectionnement et de les conseiller.

La Coordinatrice du Programme a recommandé aux superviseurs des employés le genre de formation et de perfectionnement nécessaire.

La Section de la formation a pris les dispositions relatives à l'inscription des employés.

Le Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones a été mis au courant des cours qui ont été recommandés et a vérifié si les employés avaient été inscrits.

EVALUATION 1981

EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE PROGRAM

PROGRAMME D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES
AUTOCHTONES

YEAR/ANNEE

1980/1981

OBJECTIVE/OBJECTIF

Procéder à une ré-identification des postes afin de déterminer ceux d'entre eux où il est souhaitable d'avoir des spécialistes autochtones en permanence afin d'analyser les politiques qui ont des répercussions importantes sur les autochtones.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

Le Chef de la classification, en collaboration avec la Coordonnatrice du Programme et les gestionnaires, feront une deuxième analyse de tous les postes du Ministère:

En juin 1980, ils évalueront les postes de la Direction des services unifiés;

en juillet, ce sera au tour de la Direction gouvernementale;

en août, ils se concentreront sur les postes de la Direction industrielle;

et, en septembre, ils termineront avec la Direction universitaire.

Les membres du Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones seront mis au courant des résultats de cette ré-identification.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

Le Chef de la classification, en collaboration avec la Coordonnatrice du Programme et les gestionnaires, ont procédé à l'analyse de tous les postes du Ministère.

En juin, ils ont évalué les postes de la Direction des services unifiés.

En juillet, ils ont analysé ceux de la Direction gouvernementale.

En août, ils se sont concentrés sur ceux de la Direction industrielle.

Ils ont terminé, en septembre, l'évaluation de ceux de la Direction universitaire.

Les membres du Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones ont été mis au courant des résultats de cette ré-identification.

EVALUATION 1981

EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE PROGRAM

PROGRAMME D'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES
AUTOCHTONES

YEAR/ANNEE

1980-81

OBJECTIVE/OBJECTIF

S'assurer de la participation des autochtones au sein des comités de sélection lors de la dotation de postes identifiés comme ayant des répercussions importantes sur eux.

ACTION PLANS/PLANS D'ACTION

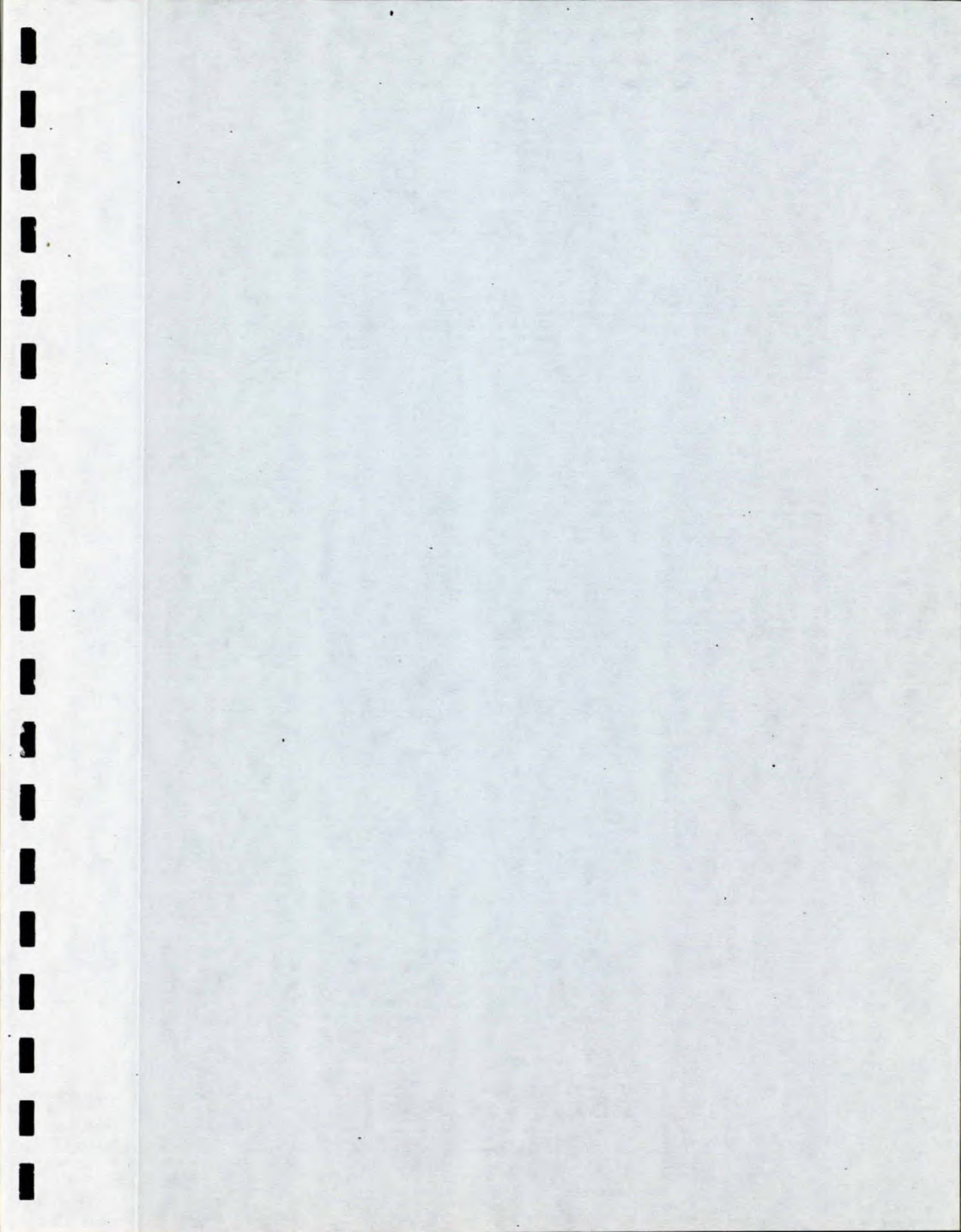
Suite à l'activité touchant la ré-évaluation de tous les postes, établir, en collaboration avec la Commission de la Fonction publique et les associations nationale des autochtones, des critères relatifs à la participation des autochtones au sein des comités de sélection pour les postes qui ont été identifiés.

EVALUATION CRITERIA/CRITERES D'EVALUATION

Lors de la dotation de postes identifiés comme ayant des répercussions importantes sur les autochtones, nous nous sommes assurés de la participation des autochtones au sein des comités de sélection.

Nombre de concours pour des postes ayant des répercussions importantes sur les autochtones.

EVALUATION 1981



Liste des cas de dotation du
30 juin 1979 au 30 avril 1980

| <u>Mutations</u> <u>latérales</u> | <u>Nominations</u> <u>PRAS</u> | <u>Concours</u> <u>internes</u> | <u>Concours</u> <u>publics</u> | <u>Concours</u> <u>interministeriels</u> |
|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---|
| AS-07 | CO-03 | PE-01 | CR-03** | SX-03 |
| AS-07* | CO-02 | CR-05 | CR-03** | SX-03 |
| AS-07 | | CR-04 | CR-03** | SX-01 |
| AS-07* | | | CR-03** | CO-03 |
| AS-07* | | | CR-03** | SI-03 |
| AS-07* ** | | | ST-OCE-3** | ST-SCY-03 |
| AS-07** | | | ST-OCE-3** | ST-SCY-03 |
| AS-05 | | | ST-SCY-02** | ST-SCY-02 |
| IS-03 | | | ST-SCY-02** | |
| CR-05 | | | ST-SCY-02** | |
| CR-04 | | | ST-TYP-02** | |
| ST-SCY-04* | | | GS MES-2** | |
| ST-SCY-03 | | | | |
| ST-SCY-02** | | | | |

* priorité statutaire

** période déterminée

