



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, 1981-1982**

**Canada**

TABLE DES MATIERES

Partie 1		
Mandat du Ministère		P. 1
Partie 2		
Résumé		P. 2
Evaluation détaillée de la politique concernant le recrutement des autochtones, quant à son efficacité, pour 1980-1981		P. 5
Partie 3		
<u>Données statistiques</u>		
Tableau 1		
le nombre d'autochtones portés à l'effectif au cours de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 1980 au 31 décembre 1980		P. 12
Tableau 2		
postes qui exigent une bonne connaissance des autoch- tones et de leur culture au 31 décembre 1980		P. 13
Tableau 3		
proportion des autochtones par groupe occupationnel et niveau, lieu de travail, modalité d'emploi et sexe au 31 décembre 1980		P. 14
Tableau 4		
proportion des autochtones par catégorie occupa- tionnelle au 31 décembre 1980		P. 15
Tableau 5		
liste des cas de dotation de janvier à décembre 1980		P. 16
Partie 4		
Résumé		P. 17
Plan détaillé pour 1981-1982		P. 19



PARTIE 1

MANDAT DU MINISTERE

## 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 A SON EFFICACITE POUR 1980-1981

## Partie 2

Evaluation de la politique concernant le  
recrutement des autochtones quant à son  
efficacité pour 1980-1981

### RESUME

Notre plan d'action pour l'exercice financier 1980-1981 a été soumis en juin dernier. Ce Plan identifiait les 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.

### POLITIQUE MINISTERIELLE

Même si la Coordonnatrice de Programme n'a pu s'employer, tel que prévu, à la rédaction d'une politique ministérielle sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones, il n'en demeure pas moins que ses activités en général ont témoigné de l'engagement du Ministère envers ce Programme. Tous les gestionnaires ont en effet été sensibilisés à la politique de la Fonction publique fédérale sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones. Le Programme leur a aussi été décrit. Il va sans dire que la préparation de cette politique ministérielle jouit pour l'exercice financier 1981-1982 de la plus haute priorité.

### COMITE DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Le comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones a été créé à l'été 1980 afin de surveiller tous les aspects de la mise en oeuvre du Programme. La Coordonnatrice se propose de rendre ce comité plus actif cette année.

### SENSIBILISATION DE LA DIRECTION

Tout au cours de l'année, la gestion du Ministère a été sensibilisée aux divers aspects importants du Programme. Leur entière collaboration nous est assurée.

### EFFORTS DE RECRUTEMENT SPECIAUX

Dans le but d'éliminer toutes pratiques discriminatoires susceptibles de nuire à l'embauche d'autochtones et sous réserve des règlements sur la dotation en personnel, les zones de concours ont été élargies pour faciliter le recrutement de candidats des groupes d'intérêts spéciaux. De plus, une collaboration étroite avec les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique et du Bureau des autochtones a été maintenue.

Vous trouverez à la partie 3, tableau 5, la liste des cas de dotation entrepris au cours de l'année. Pour chaque concours où il a été possible de le faire, la zone de concours a été élargie. Toutefois, la candidature d'aucun autochtone n'a été proposée.

- Personne n'a été embauché par l'entremise du programme CAP.
- Dans le cadre du programme PRAS, sept candidats ont été recrutés.
- Il y a eu dix cas de mutations latérales. Aucun candidat de souche autochtone ne nous a été référé.
- Aucun participant au programme de stagiaire en administration n'a été recruté.
- Un seul participant au programme POC est affecté au Ministère.
- Un employé de souche autochtone a fait l'objet d'une reclassification en février 1981.

La Coordonnatrice de Programme a déjà demandé au Bureau de recrutement des autochtones la liste des étudiants de souche autochtone qui sont à la recherche d'un emploi d'été. Cette liste a été diffusée dans tous les centres de responsabilités afin que les gestionnaires désireux de se prévaloir des services d'étudiants au cours de la saison estivale 1981, puissent en tenir compte.

#### FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Un employé de souche autochtone déjà au service du Ministère s'est vu offrir des programmes de formation et de perfectionnement convenant à ses objectifs et à ses besoins. Il poursuit présentement sa formation linguistique (français, langue seconde) et, tel que mentionné antérieurement, il s'est vu confier des responsabilités accrues au cours de l'année.

#### EXAMEN DES DESCRIPTIONS DE FONCTIONS

Malgré un examen systématique de tous les postes du Ministère, il n'a pas été possible d'identifier de postes nécessitant l'embauche de candidats ayant une bonne connaissance des autochtones, et de leur culture. Il n'a donc pas été jugé nécessaire d'inviter des autochtones à participer au sein des comités de sélection. Cependant, à mesure que les postes deviennent vacants, ils font de nouveau l'objet d'une analyse approfondie. Les activités de dotation future tiennent compte des résultats de cette analyse.

A ce jour, les progrès réalisés par le biais de ce programme sont encourageants, et nous entendons continuer à déployer tous nos efforts pour améliorer notre performance.

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

La Coordinatrice de Programme a sensibilisé tous les gestionnaires des centres de responsabilité à la politique générale sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones et leur a décrit le Programme. La rédaction de la politique ministérielle a dû être reportée à l'automne 1981; la Coordinatrice lui accorde droit de priorité.

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

Le comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones a été créé en juin. Il est composé de membres appartenant à la catégorie de l'administration et du service extérieur : Deux conseillers en politique (AS-7) et la Coordinatrice (AS-5). Ce comité relève directement du Directeur des services unifiés. Le mandat du comité a été établi : surveiller la mise en oeuvre des activités relatives au Programme, évaluer les progrès réalisés et proposer des modifications, au besoin.

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

La Coordinatrice de Programme a fait parvenir une copie du Plan de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones à tous les gestionnaires des centres de responsabilité les invitant ainsi à collaborer au Programme en question.

Dans le cadre du programme d'orientation, la Coordinatrice de Programme a fait part à tous les nouveaux employés des objectifs du ministère quant au programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones. Les nouveaux gestionnaires ont en plus reçu copie du plan ministériel.

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

Sous réserve des règlements sur la dotation en personnel, les zones de concours ont été élargies afin de permettre le recrutement de candidats issus des groupes d'intérêts spéciaux.

Une collaboration étroite avec les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique (CFP) et le Bureau de recrutement des autochtones a été maintenue. Aucun candidat autochtone n'a toutefois pu être identifié.

Règle générale, en dépit de tous les efforts visant à englober les candidats de souche autochtone lorsqu'il s'agissait de combler des postes, aucun candidat autochtone n'a été identifié.

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 Coordonnatrice 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 Coordonnatrice 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 Coordonnatrice 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 Coordonnatrice 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 en courant des cours qui ont été recommandés et a vérifié si les employés avaient été inscrits.

EVALUATION 1981

Un employé de souche autochtone déjà au service du Ministère s'est identifié au cours de 1980-1981. C'est alors que la Coordonnatrice de Programme l'a rencontré afin d'étudier ses projets de carrière, de déterminer ses besoins en formation et en perfectionnement et de le conseiller.

Au cours de l'année, la Coordonnatrice, appuyée par le superviseur de cet employé, a pris les dispositions nécessaires pour que ce candidat reçoive la formation linguistique pertinente.

Etant donné, qu'il devait assumer des responsabilités accrues, cet employé a fait l'objet d'une reclassification en février 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

Le Chef de la classification, en collaboration avec la Coordonnatrice de Programme et les gestionnaires ont procédé à l'analyse de tous les postes du Ministère. Ils n'en ont identifié aucun qui nécessiterait de se prévaloir des services de spécialistes autochtones afin d'analyser les politiques qui ont des répercussions importantes sur les autochtones.

Le Directeur des services unifiés de qui relève le comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones a été mis au courant des résultats de cette analyse.

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

Etant donné que l'activité touchant la réévaluation de tous les postes n'a pas permis d'identifier des postes qui exigent une bonne connaissance des autochtones et de leur culture, il n'a pas été jugé nécessaire au cours de l'année d'inviter les autochtones à participer au sein du comité de sélection au moment d'une action de dotation.

La Coordonnatrice de Programme envoie systématiquement la description des postes à doter au responsable du Bureau de recrutement des autochtones afin qu'il réfère des candidats au Ministère, s'il le juge à propos.

### PARTIE 3

#### DONNEES STATISTIQUES

##### TABLEAU 1

le nombre d'autochtones portés à l'effectif au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 1980 au 31 décembre 1980

##### TABLEAU 2

postes qui exigent une bonne connaissance des autochtones et de leur culture au 31 décembre 1980

##### TABLEAU 3

proportion des autochtones par groupe occupationnel et niveau, lieu de travail, modalité d'emploi et sexe au 31 décembre 1980

##### TABLEAU 4

proportion des autochtones par catégorie occupationnelle au 31 décembre 1980

##### TABLEAU 5

liste des cas de dotation de janvier à décembre 1980

Formule A  
(proposée)

LE NOMBRE D'AUTOCHTONES PORTÉS  
A L'EFFECTIF AU COURS DE LA PÉRIODE  
DU 1er JANVIER au 31 DECEMBRE 1980

Utilisez cette formule pour dresser la liste, par groupe et niveau, des autochtones portés à l'effectif au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre 1980. Indiquez, dans le cas de chacun, en utilisant un 'X', si:

- les associations autochtones ont participé à la pré-sélection et à la sélection;
- le concours a été public ou n'a été tenu qu'à l'intérieur de la Fonction publique;
- l'employé(e) est titulaire d'un poste qui exige une bonne connaissance des autochtones et de leur culture.

MINISTÈRE ou ORGANISME: Ministère d'Etat chargé des Sciences et de la Technologie

Groupe & niveau	Participation des associations autochtones à la pré-sélection et à la sélection		Concours		Poste qui exige une bonne connaissance des autochtones et de leur culture	
	Oui	Non	Qu'à l'intér. de la F. P.	Public	Oui	Non
	<p>En dépit de tous les efforts déployés; analyse de tous les postes du Ministère, élargissement des zones de concours, collaboration avec la Commission de la Fonction publique etc., aucun autochtone n'a été porté à l'effectif au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1980.</p>					

Formule B  
(proposée)

POSTES QUI EXIGENT UNE BONNE CONNAISSANCE  
DES AUTOCHTONES ET DE LEUR CULTURE AU  
31 DECEMBRE 1980.

MINISTÈRE ou ORGANISME: Ministère d'Etat chargé des Sciences et de la Technologie

Numéro de poste	Groupe et niveau	Lieu de travail
<p>L'analyse de tous les postes du Ministère n'a pas mené à l'identification de postes qui exigent une bonne connaissance des autochtones et de leur culture. Malgré tout, chaque fois qu'un poste devient vacant, il fait de nouveau l'objet d'une analyse.</p>		

Formule C  
(proposée)

PROPORTION DES AUTOCHTONES  
PAR GROUPE OCCUPATIONNEL ET NIVEAU, LIEU  
DE TRAVAIL, MODALITE D'EMPLOI ET SEXE  
AU 31 DECEMBRE 1980

Utilisez cette formule pour dresser la liste des autochtones de votre ministère en donnant leur groupe et niveau et leur lieu de travail. Indiquez ensuite, dans le cas de chacun, en utilisant un 'X', la modalité d'emploi (à terme ou permanent et spécifiez si autre) et le sexe.

MINISTERE ou ORGANISME: Ministère d'Etat chargé des Sciences et de la Technologie

Groupe et niveau	Lieu de travail	Modalité d'emploi			Sexe	
		A terme	Permanent	Autre*	Homme	Femme
CR-4	RCN		X		X	
Total						

\* Autre fait référence aux autres modalités d'emploi telles que PRAS, CAP, détachement, prêt, échange et autres et elles doivent être indiquées. Ça n'inclut pas les ententes contractuelles.

Formule D  
(proposée)

PROPORTION DES AUTOCHTONES PAR  
CATEGORIE OCCUPATIONNELLE  
AU 31 DECEMBRE 1980

A partir des données inscrites à la formule C, faites la compilation, par catégorie occupationnelle, du nombre d'autochtones (à terme et permanent seulement) de votre ministère.

MINISTERE ou ORGANISME: Ministère d'Etat chargé des Sciences et de la Technologie

Catégorie occupationnelle	Nombre d'autochtones	Nombre total d'employés	Pourcentage d'autochtones
Direction	Ø	21	0.0%
Scientifique et professionnelle	Ø	10	0.0%
Administration et service extérieur	Ø	62	0.0%
Technique	Ø	5	0.0%
Soutien administratif	1	58	1.7%
Exploitation	Ø	2	0.0%
Total	1	158	0.6%

Liste des cas de dotation  
1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 1980

<u>Mutations latérales</u>	<u>Nominations PRAS</u>	<u>Concours internes</u>	<u>Concours publics</u>	<u>Concours interministériels</u>	<u>Reclassification</u>
AS-05	AS-07	AS-05	ST-SCY-02*	ST-SCY-02	AS-05
CR-05	AS-05	AS-07	ST-SCY-02*	SX-02	ST-SCY-04
ST-SCY-03	AS-06	AS-01	AS-07*	AS-05	AS-03
ST-SCY-02	PE-04	ST-SCY-04	ST-SCY-02*	AS-05	PE-02
ST-SCY-03	AS-07**	CR-03	ST-SCY-02*	CO-03	IS-04
PE-03	CO-03	CR-05	ST-SCY-03*	SX-03	AS-05
ST-SCY-02	CO-02	CR-04	ST-SCY-03*		FI-04
ST-SCY-03			CR-03*		AS-05
AS-07			CR-03*		CR-04***
AS-07**			OCE-03*		
			IS-03*		
			ST-SCY-02*		
			ST-SCY-03*		
			CR-03*		
			ST-SCY-03*		
			LS-02*		
			CR-03*		
			OCE-03*		
			ST-SCY-02*		
			ST-SCY-02*		
			ST-TYP-02*		
			GS-MES-02*		
			OCE-03*		
			CR-03*		
			CR-04*		
			ST-SCY-03*		
			ST-SCY-02*		

\* période spécifiée

\*\* priorité

\*\*\* le 2 février 1981, l'employé de souche autochtone a fait l'objet d'une reclassification étant donné qu'il devait assumer des responsabilités accrues.

PARTIE 4

PLAN DETAILLE POUR 1981-1982

## Partie 4

### PLAN POUR 1981-1982

#### RESUME

##### DELEGATION DES RESPONSABILITES

La Coordonnatrice de programme, Langues officielles et Groupes d'intérêts spéciaux est l'agent responsable du programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.

##### SENSIBILISATION DE LA DIRECTION

Tout au cours de l'année, la gestion du Ministère sera sensibilisée au divers aspects importants du Programme par le truchement de notes de services, circulaires etc.. Nous sommes déjà assurés de leur entière collaboration. De plus, le présent plan fera l'objet d'une large diffusion dans le Ministère.

Enfin, dès que la politique ministérielle sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones sera prête, soit à l'automne 1981, elle sera distribuée à tous les employés.

##### ADMINISTRATION DU PROGRAMME

Le Secrétaire du Ministère, le Directeur des services unifiés, le Chef du personnel et la Coordonnatrice du programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones s'assurent de la participation active des gestionnaires au Programme.

Le comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones est composé de trois membres: deux conseillers en politique (AS-07 et la Coordonnatrice de Programme (AS-05). Il continuera de surveiller activement la mise en oeuvre des activités liées au Programme, évaluera les progrès réalisés et proposera des modifications, au besoin.

##### POINTS SAILLANTS DES ACTIVITES POUR 1981-1982

Cette année, le Ministère compte accorder la plus haute priorité à l'élaboration de sa politique ministérielle sur l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones. Le comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones qui relève du Directeur des services unifiés compte être encore plus actif cette année. L'étroite collaboration qui existe entre les responsables de la dotation du Ministère et les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique sera maintenue afin d'exploiter toutes les possibilités qui pourraient faciliter le recrutement d'autochtones. Le Ministère s'est fixé comme objectif quantitatif cette année l'embauche d'au moins un employé de souche autochtone.

Le Ministère continuera aussi à offrir des programmes de formation, de perfectionnement et d'orientation à tout nouvel employé de souche autochtone ainsi qu'à l'employé autochtone présentement à son emploi.

Le Chef de la classification, les gestionnaires et la Coordinatrice de Programme procéderont à l'analyse de tous les nouveaux postes du Ministère ainsi que ceux qui deviendront vacants au cours de l'année.

Dans toutes ses sphères d'activités, le Ministère compte déployer tous ses efforts afin de témoigner de son engagement à l'égard de ce Programme.

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
	1981-1982

Annual target    Objectif annuel

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

Activities (Steps to be taken)    Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
- La Coordonnatrice de Programme préparera l'ébauche de la politique et la présentera au comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.	Sept. 1981	Coordonnatrice de Programme
- La Coordonnatrice de Programme présentera la politique au Directeur des services unifiés afin qu'il obtienne l'approbation du Secrétaire du Ministère.	Oct. 1981	Coordonnatrice de Programme Directeur des services unifiés
- Lors des sessions d'orientation pour les nouveaux employés, la Coordonnatrice de Programme donnera une copie de la politique et décrira le Programme.	Continuel Contrôle: Fév. 82	Coordonnatrice de Programme
- La Coordonnatrice de Programme distribuera la politique à tous les employés.	Oct. 1981	Coordonnatrice de Programme

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en oeuvre

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
	1981-1982

Annual target    Objectif annuel

Rendre plus actif le comité d'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones afin de mieux surveiller tous les aspects du programme.

Activities (Steps to be taken)    Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
- La Coordinnatrice de Programme convoquera une réunion afin de discuter la politique ministérielle.	Eté 81	Coordinnatrice de Programme
- La Coordinnatrice de Programme organisera au moins deux réunions au cours de l'année afin d'évaluer les progrès accomplis et d'établir de nouveaux objectifs si nécessaire.	Contrôle: Fév. 82	Coordinnatrice de Programme

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en oeuvre

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
	1981-1982

Annual target    Objectif annuel			
Continuer à sensibiliser la gestion relativement au programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones.			
Activités (Steps to be taken)	Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
- La Coordinnatrice de Programme continuera à faire connaître aux gestionnaires, de façon régulière, les activités et les objectifs 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.		Continuel contrôle: février 82	Coordonnatrice de Programme
- 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.		Mai 1981	Coordonnatrice de Programme
- 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 Coordinnatrice de Programme leur fera aussi part des objectifs du Ministère à cet égard.		Continuel contrôle: février 82	Coordonnatrice de Programme
TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE			
Implementation    Mise en oeuvre			

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
	1981-1982

Annual target    Objectif annuel

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

Activities (Steps to be taken)    Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
- 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.	Continuel Contrôle: fév. 82	Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines/et adjointe/Gestion
- Continuer à maintenir une collaboration étroite avec les responsables des programmes de dotation en personnel de la Commission de la Fonction publique et ceux du 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.	Continuel Contrôle: fév. 82	Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines/Coordonnatrice de Programme/Gestion

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en oeuvre

Activités (mesures à prendre)

- |  |                                   |  |
|--|-----------------------------------|--|
| - Faire deux concours ouverts à l'échelle nationale et s'assurer que les avis sont publiés dans les régions à forte concentration autochtone.  | Contrôle:<br>fév. 82              | Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines/<br>Gestion         |
| - Utiliser des mécanismes tels que CAP, PRAS, les mutations latérales ou le programme de stagiaires en administration, lorsque la situation s'y prête.                                 | Continuel<br>Contrôle:<br>fév. 82 | Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines et adjointe/Gestion |
| - La Coordonnatrice de Programme tiendra des statistiques pour tous les concours. Ces statistiques seront étudiées par le Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones. | Contrôle:<br>Fév. 82              | La Coordonnatrice de Programme   |

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
1981-1982	

Annual target    Objectif annuel

Offrir des programmes de formation, de perfectionnement et d'orientation pour tout employé de souche autochtone.

Activities (Steps to be taken)    Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
- La Coordonnatrice de Programme, en collaboration avec le Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines, rencontrera tout nouvel employé de souche autochtone en vue d'étudier ses projets de carrière, de déterminer ses besoins en formation et en perfectionnement et de le conseiller, au besoin.	Contrôle: Fév. 82	Chef, dotation, formation et planification des ressources humaines/ La Coordonnatrice de Programme
- Les deux agents mentionnés ci-haut continueront de veiller à ce que l'employé de souche autochtone actuellement au service du Ministère ait accès aux programmes de formation et de perfectionnement pertinents.	Contrôle: Fév. 82	Chef, dotation, formation et planification des ressources La Coordonnatrice de Programme/Gestion
- Ces deux mêmes agents recommanderont aux superviseurs des employés le genre de formation et de perfectionnement nécessaires.	Contrôle: Fév. 82	"                    "
- La Section de la formation et planification des ressources humaines prendra les dispositions relatives à l'inscription des employés.	Contrôle: Fév. 82	Section de la formation et plan. des res. humaines

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en oeuvre

Activités (mesures à prendre)

- Le Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones sera tenu au courant des recommandations qui auront été faites au sujet de la formation et du perfectionnement et s'assurera du suivi.

Contrôle:  
Fév. 82

Comité/  
La Coordinatrice  
de Programme

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
1981-1982	

Annual target    Objectif annuel		Date	Responsibility    Responsabilité
Activities (Steps to be taken)	Activités (Mesures à prendre)		
<p>Déterminer parmi les postes devenus vacants au cours de l'année, ceux où il serait souhaitable d'avoir des spécialistes autochtones en permanence afin d'analyser les politiques qui ont des répercussions importantes sur les autochtones.</p>			
- Le Chef de la classification, en collaboration avec la Coordonnatrice de Programme et les gestionnaires procéderont à l'analyse de tous les postes du Ministère devenus vacants au cours de l'année.		Continuel Contrôle: Fév. 82	Chef de la classification/ Coordonnatrice de Programme/Gestionnaire
- La Coordonnatrice de Programme informera le comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour les autochtones des résultats de cette analyse.		Contrôle: Fév. 82	Coordonnatrice de Programme
- La section de la dotation tiendra compte des résultats de cette analyse au moment de toute action de dotation future.		Continuel Contrôle: Fév. 82	Section de la dotation Coordonnatrice de Programme/Gestionnaire

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en oeuvre

PROGRAM FOR EQUAL OPPORTUNITIES FOR INDIGENOUS PEOPLE  
 PROGRAMME DE L'EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES

Fiscal year	Année financière
	1981-1982

Annual target    Objectif annuel

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

Activities (Steps to be taken)    Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
- Etablir, en collaboration avec la Commission de la Fonction publique et les associations nationales des autochtones, des critères relatifs à la participation des autochtones au sein des comités de sélection pour les postes identifiés.	Continuel Contrôle: Février 82	Coordonnatrice de Programme et Chef dotation, formation et planification des ressources humaines/Gestion

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en oeuvre

