

Nouvelles

Civ News

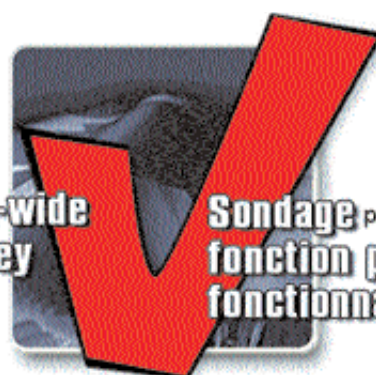
Civilian news for DND/CF

Public Service-wide Employee Survey to rollout in May

On May 22nd, the second Public Service-wide Employee Survey (PSES) will be distributed to all Defence public service employees. The 2002 survey provides employees an opportunity to express their opinion to effect positive change by answering questions regarding job satisfaction and work-place wellbeing. The questionnaire completion deadline is June 21st.

The purpose of the survey is to obtain the views of federal Public Service (PS) employees across all government departments in order to gauge the progress made since the first survey, carried out in 1999. This survey was conducted in response to La Relève initiatives to renew the PS of Canada. This year, the survey will continue to build on those efforts and address a number of issues ranging from workplace wellbeing, diversity, career aspirations, and learning and professional development needs.

Public Service-wide Employee Survey



Sondage pour l'ensemble de la fonction publique auprès des fonctionnaires fédéraux

JUST TELL US!

This is your opportunity to make a difference.

MAY 22 - JUNE 21, 2002

Since 1999, there have been several improvements made to the PS workplace including the establishment of various task forces and policy revisions. The Task Force on Modernizing Human

[continued on page 2](#)

DITES-LE-NOUS!

C'est une occasion d'apporter votre contribution.

DU 22 MAI AU 21 JUIN 2002

Le 22 mai, le deuxième Sondage auprès de tous les fonctionnaires (SATF) sera remis à tous les employés de la Défense. Ce sondage de 2002 permet aux fonctionnaires de s'exprimer afin que des changements positifs soient apportés en se basant sur les réponses aux questions concernant la

[suite à la page 2](#)

satisfaction professionnelle des gens et leur bien-être au travail. La date limite pour répondre au questionnaire est le 21 juin.

Le but de ce sondage est d'obtenir l'avis des fonctionnaires fédéraux de tous les ministères du gouvernement dans le but d'évaluer les progrès réalisés depuis le dernier sondage tenu en 1999. Ce sondage a été tenu dans le cadre des initiatives de La Relève mises de l'avant pour renouveler la FP du Canada. Cette année, le sondage sera le prolongement de ces efforts en plus de porter sur un certain nombre de sujets allant du bien-être au travail jusqu'à la diversité en passant par les aspirations professionnelles, l'apprentissage et les besoins en perfectionnement professionnel.

Depuis 1999, plusieurs améliorations ont été apportées au milieu de travail de la FP, comme l'établissement de différents groupes de travail et plusieurs révisions de politiques. Le groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines a été établi dans le but d'analyser la législation portant sur l'emploi dans la fonction publique et d'identifier les

MONEY MATTER\$

SAVING FOR YOUR CHILDREN'S EDUCATION

With the cost of post-secondary education rising every year, it is estimated that in 15 to 20 years, the cost of four years of a higher education will be \$75,000 to \$100,000 for a student living away from home.

Many parents are investing in a Registered Education Savings Plan (RESP) in order to cover some or all of those costs. RESPs allow your money

to appreciate tax-free in the plan until the beneficiary is ready to go to college, university or any other eligible post-secondary school on a full-time basis. Plus, the federal government pitches in a grant of 20 cents to every dollar saved in an RESP, up to \$400 per child per year.

REGISTERED EDUCATION SAVINGS PLANS (RESPS)

An RESP is a tax-sheltered investment

[continued on page 2](#)

QUESTION\$ D'ARGENT

ÉPARGNES PUR L'ÉDUCATION DE VOS ENFANTS

Compte tenu de la hausse annuelle du coût de l'éducation supérieure, on prévoit que dans 15 à 20 ans, le coût d'une éducation supérieure de quatre ans atteindra 75 000 \$ à 100 000 \$ pour un étudiant qui vit ailleurs que chez ses parents.

Plusieurs parents investissent dans les régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) afin de couvrir une partie, voire la totalité de ces coûts. Les REEE permettent à votre argent de prendre de la valeur, sans impôt, dans le régime jusqu'à ce que le

bénéficiaire soit prêt à aller à plein temps au collège, à l'université ou à une autre école supérieure. Par ailleurs, le gouvernement fédéral ajoute une subvention de 0,20 \$ pour chaque dollar versé dans un REEE jusqu'à concurrence de 400 \$ par enfant par année.

RÉGIMES ENREGISTRÉS D'ÉPARGNE-ÉTUDES (REEE)

Un REEE est un régime d'investissement bénéficiant d'un abri fiscal. Par abri fiscal, on entend que l'argent déposé dans un REEE peut croître sans qu'il soit imposable.

[suite à la page 2](#)

In this issue / Dans ce numéro

Defence pioneers diversity programs to meet employment equity goals
Celebrating Aboriginal Awareness Week at Defence

La Défense : le pionnier des programmes de diversité pour respecter ses buts EE
Célébration de la semaine des Autochtones à la Défense

SURVEY continued from page 1

Resources Management was established to review the existing Public Service employment legislation and to identify changes to improve the current staffing, recruitment rules-based systems. The policy on the prevention and resolution of harassment in the workplace was revised to support the rapid resolution of harassment cases. The new internal disclosure of information concerning wrongdoing in the workplace was created to allow employees to come

SONDAGE suite de la page 1

changements susceptibles d'améliorer les systèmes actuels de dotation en personnel et de recrutement basés sur des règles. La politique sur la prévention et la solution des cas de harcèlement au travail a été révisée pour accélérer encore plus la solution des cas de harcèlement. La nouvelle déclaration interne des informations concernant les écarts de conduite au travail a été créée pour permettre aux employés de fournir volontairement les informations sans crainte de représailles.

forward with information without the fear of reprisal.

At Defence, managers and employees engaged in a dialogue about the results of the previous survey that resulted in an impressive, wide-ranging series of initiatives. These initiatives have since been completed or are currently being implemented in order to improve the workplace and to be more supportive of employees, including their learning and

À la Défense, les gestionnaires et les employés ont entrepris un dialogue au sujet des résultats obtenus lors du sondage précédent; les résultats ont été impressionnants en plus de donner naissance à toute une kyrielle d'initiatives. Ces initiatives ont été complétées ou elles sont en voie de mise en application dans le but d'améliorer le milieu de travail et d'apporter un plus grand soutien aux employés, notamment leurs besoins au niveau de l'apprentissage et du perfectionnement et leurs aspirations professionnelles.

development needs and their career aspirations. A report, which outlines the various actions that groups and commands have taken in response to the results from the 1999 PSES, has been distributed to all employees.

Brent DiBartolo, Assistant Deputy Minister (Infrastructure and Environment), is our PSES Champion and together with Jim Judd, the Deputy Minister, and Mel Cappe, Clerk of the

Un rapport, qui décrit les différentes mesures prises par les groupes et les commandements à la suite des résultats obtenus lors du sondage de 1999, a été distribué à tous les employés.

Brent DiBartolo, le sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement), est notre champion pour notre sondage; avec Jim Judd, le sous-ministre, et Mel Cappe, greffier du Conseil privé, il encourage tous les employés à participer à cette importante

Privy Council, encourages all employees to participate in this important review of our workplace. Federal public service leaders are committed to the transparency of the results the survey will produce and encourage employees to "just tell us!"

Visit http://hr5.d-ndhq.dnd.ca/admhrciv/employee_survey/engraph/home_e.asp for more information on the 2002 PSES.

analyse de notre milieu de travail. Les dirigeants de la fonction publique fédérale se sont engagés à respecter une transparence complète des résultats obtenus lors de ce sondage et à encourager tous les employés à suivre le thème "Dites-nous ce que vous pensez" !

Consultez le site http://hr5.d-ndhq.dnd.ca/admhrciv/employee_survey/engraph/home_e.asp pour avoir de plus amples informations, sur le sondage de 2002.

MONEY MATTERS continued from page 1

plan. Tax-sheltered means that the money within the RESP is allowed to grow without being subject to taxation. The person putting money into the RESP does not get a tax deduction, but any "investment income" earned on that contribution within the RESP - in the form of interest, dividends or capital gains - grows tax-free until the child is ready for post-secondary education.

HOW MUCH CAN BE PUT INTO AN RESP?

The maximum contribution to an RESP is \$4,000 per year, per child to a lifetime limit of \$42,000. Contributions must end 21 years after the year the plan was opened.

THE CANADA EDUCATION SAVINGS GRANT (CESG)

To help Canadians combat the rising

costs of education and reward your savings efforts, in 1998 the Federal Government introduced the Canada Education Savings Grant (CESG). This grant offers financial assistance to Canadians who use RESPs to save for their children's future education.

Here are highlights of the program:

The Federal Government will contribute a grant representing 20 per cent on the first \$2,000 in annual contributions made to an RESP for children up to the end of the calendar year they turn 17. This means that for every dollar put into an RESP the government will contribute 20 cents (subject to the annual grant contribution limit). For example, if you put \$25 into an RESP every two weeks (for a total of \$650 per year), your RESP receives a grant of \$130 per year. The maximum

federal grant is \$400 per child per year.

There is a lifetime limit of \$7,200 in grants available per child.

The CESG must be repaid to the federal government if the beneficiary does not attend a qualifying post-secondary institution.

Grant contribution room can be carried forward to future years. This means that if you don't contribute enough to earn the entire \$400 CESG in a given year, you may "catch up" in later years on any missed contributions. In this case, the CESG will be paid on contributions up to \$4,000 per year.

Any income from the grant is taxed when withdrawn from the RESP by the child for post-secondary education purposes.

HOW CAN I SET UP AN RESP?

Many financial institutions and scholarship trust companies offer RESPs. Shop around as fees and other terms may vary. Detailed RESP vendor lists are available through Human Resources Development Canada. You can set up an RESP at any time by designating a beneficiary and making a contribution. Contributions can be made at any time of the year, subject to the annual and lifetime limits.

Use the Education Savings Calculator on Human Resources Development Canada's web site at www.hrdc-drhc.gc.ca/cesg to help you calculate future costs of post-secondary studies and how much you'll need to save.

Excerpted from the Canadian Bankers Association web site, www.cba.ca

QUESTIONS D'ARGENT suite de la page 1

La personne qui dépose son argent dans un REEE n'a pas de déduction d'impôt mais tout "revenu d'investissement" découlant de la contribution versée à un REEE, sous forme d'intérêts, de dividendes ou de gain de capital, peut croître sans impôt jusqu'à ce que l'enfant est prêt à entreprendre ses études supérieures.

COMBIEN PEUT-ON VERSER DANS UN?

La contribution annuelle maximale qui peut être versée dans un REEE est de 4000 \$ par année, par enfant jusqu'à un maximum à vie de 42 000 \$. Les contributions doivent prendre fin 21 ans après l'année où le régime

a été ouvert.

LA SUBVENTION à L'ÉPARGNE-ÉTUDES DU CANADA (SEEC)

Pour aider les Canadiens à combattre la hausse du coût des hautes études et à récompenser les gens qui économisent, le

gouvernement fédéral a introduit, en 1998, la subvention à l'épargne-études du Canada (SEEC). Cette subvention offre une aide financière aux Canadiens qui font appel aux REEE pour économiser l'argent nécessaire pour assurer l'éducation future de leurs enfants.

suite à la page 3

If you would like to submit an article or questions to Civ News, please contact one of the editors listed in the editorial box below.

Si vous souhaitez proposer un article ou des questions au bulletin Nouvelles Civ, n'hésitez pas à communiquer avec l'un de nos rédacteurs dont les noms figurent dans la case éditoriale ci-dessous.

Published monthly by the Assistant Deputy Minister (Human Resources - Civilian)

Tina Crouse
Editor, Civ News

Telephone: (613) 996-6820

Fax: CSN 846-7483
or (613) 996-7483

E-mail: Crouse.T@forces.ca

Mail: National Defence
Headquarters
MGen George R. Pearkes Building
Ottawa ON K1A 0K2

Intranet Address:
<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/civnews>

Internet Address:
<http://www.dnd.ca/hr/civnews>

Graphic design:
Ruthanne Urquhart

Publié chaque mois par la Sous-ministre adjointe (Ressources humaines - civils)

Tina Crouse
Rédacteur, Nouvelles Civ

Téléphone : (613) 996-6820

Télécopieur : RCCC 846-7483
ou (613) 996-7483

Courriel : Crouse.T@forces.ca

Poste : Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgen George R. Pearkes
Ottawa ON K1A 0K2

Adresse Intranet :
<http://hr.d-ndhq.dnd.ca/civnews>

Adresse Internet :
<http://www.dnd.ca/hr/civnews>

Conception graphique :
Ruthanne Urquhart

Defence pioneers diversity programs to meet employment equity goals

Defence has implemented two Employment Equity (EE) programs to proactively address EE group member representation at Defence, and enable managers to better meet their EE goals.

The Omnibus Program was implemented last year to help the department recruit self-identified designated group members identified in the Employment Equity Act, including Persons with Disabilities, Aboriginals, Visible Minorities, and Women, into positions that are currently under represented. This program is also referred to as the "5.1 Program", taking its name from the section of the Public Service Employment Act (PSEA) that governs the program.

A variety of staffing procedures is available to managers who intend to recruit using the Program. An "Open Competition" is used to advertise an employment opportunity to the general public, providing a large number of candidates from which to choose in and outside the Public Service. A "Closed Competition" is used to advertise an opportunity to a pool of eligible employees, which can narrow the selection of candidates. A "Without Competition" process is used to appoint from a specific group of candidates within the Public Service or from the general public. Appointments can also be made using either individual or relative merit. In the case of individual merit, the candidate is measured against a standard of competence. Relative merit is the selection of the best-qualified candidate from among several. This Program is exempt from the limitations set by the "Area of Selection" section of the PSEA. This means that competitions can be conducted and aimed solely at designated group members.

Managers must take into consideration some key factors prior to using the Program:

1. A manager must identify from the

outset his or her intention to use the Program to appoint a designated group member to a position within the organization. This means that a manager cannot begin a process and later decide to use the Program because a potentially qualified member has been identified;

2. The position for which an individual is being considered must be one where under-representation exists.

Demographic analyses were conducted by the Director Civilian Employment Policies (DCEP) and information was compiled to identify which classifications are under-represented and where they are located within the department.

Individuals must meet certain criteria before they are recruited under the Program.

·Prior to being appointed, candidates must meet the qualifications of the position in every respect to ensure they are qualified for the position.

·All appointments made under the Program are also subject to priority entitlements. When a person has "priority", it means she or he is entitled to be appointed to the position ahead of all others. It does not mean that positions are created for persons with priority entitlements; it means that when an appointment is made, these individuals are appointed first, provided they are qualified for the position.

·Only priority candidates who have self-identified as members of a designated group will be referred. All appointments made under the Program are exempt from the appeals process.

The second program allows the department to appoint CF members who were injured or have become disabled in a Special Duty Area (SDA). The current priority is limited to CF members injured in SDAs identified in CF Administrative Orders 57-18, all of

continued on page 4

La Défense : le pionnier des programmes de diversité pour respecter ses buts EE

La défense a mis de l'avant deux programmes d'équité en matière d'emploi (EE) pour donner activement suite à la représentation des membres des groupes EE à la Défense et permettre aux gestionnaires de mieux respecter leurs objectifs EE.

Ce programme omnibus a été mis en application l'an dernier pour aider le Ministère à recruter les membres des groupes qui se sont identifiés et qui sont désignés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit les personnes handicapées, les Autochtones, les minorités visibles et les femmes, pour occuper des postes où la représentation est actuellement insuffisante. Ce programme est également appelé « programme 5.1 » ; ce nom provient de l'article de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique qui régit ce programme.

Les gestionnaires qui ont l'intention de recruter des gens en utilisant les ressources du programme ont accès à toute une kyrielle de procédures. On utilise un « concours ouvert » pour publiciser une possibilité d'emploi au grand public, ce qui permet d'obtenir plusieurs candidatures parmi lesquelles choisir tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique. On utilise un « concours fermé » pour publiciser une possibilité d'emploi à un groupe d'employés admissibles, ce qui peut réduire à un petit groupe le nombre de candidats possibles. Un processus « sans concours » est utilisé pour faire une nomination à partir d'un groupe particulier de candidats de la fonction publique ou du grand public. Des nominations peuvent également être faites d'après le mérite des candidats ou le mérite relatif. Dans le cas du mérite du candidat, ce mérite est mesuré par rapport à une norme de compétence. Le mérite relatif est le processus de sélection du candidat le plus qualifié parmi plusieurs candidats. Ce programme ne comporte pas de limites établies dans l'article « secteur de sélection » de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique. Cela signifie que les concours peuvent être tenus pour un groupe désigné de membres d'un groupe ou axées uniquement sur ces derniers

Les gestionnaires doivent tenir compte de certains facteurs clés avant d'utiliser ce programme.

1. Le gestionnaire doit identifier dès le départ son intention d'utiliser le programme pour nommer un membre d'un

groupe désigné pour combler un poste à l'intérieur de l'organisation. Cela signifie que le gestionnaire ne peut pas commencer le processus pour ensuite décider d'utiliser le programme parce qu'un membre qui pourrait se qualifier a été identifié.

2. Le poste pour lequel la personne est considérée doit être un poste où l'on note une sous-représentation. Les analyses démographiques ont été faites par le directeur - politiques d'emploi civil (DPEC) et les informations ont été compilées dans le but d'identifier quelles classifications sont sous-représentées et l'endroit où cette sous-représentation se situe dans le Ministère.

Les candidats doivent respecter certains critères avant d'être recrutés en vertu de ce programme.

·Pour être nommé, le candidat doit respecter toutes les qualifications s'appliquant au poste à tous points de vue pour s'assurer qu'il est qualifié pour occuper le poste.

·Toutes les nominations faites en vertu du programme sont également assujetties au droit de priorité. Lorsqu'une personne a une « priorité », cela signifie que la personne a droit d'être nommée avant toute autre personne. Cela ne signifie pas que des postes sont créés pour les personnes ayant un droit de priorité; cela signifie que lorsqu'une nomination est faite, ces personnes sont nommées en premier, à condition qu'elles soient qualifiées pour occuper le poste.

·Seuls les candidats ayant un droit de priorité et qui se sont auto-identifiés comme membres d'un groupe désigné seront référés. Toutes les nominations faites en vertu du présent programme n'ont pas à passer par le processus d'appel.

Le deuxième programme permet au Ministère de nommer les membres des FC qui ont été blessés ou qui sont devenus handicapés dans une zone de service spécial. Actuellement, la priorité est donnée aux membres des FC blessés dans les zones de service spécial identifiées dans l'ordonnance administrative des FC (OAF) 57-18; dans tous les cas, il s'agit de déploiements à l'extérieur du Canada. En vertu de ce programme, la définition de

suite à la page 4

QUESTIONS D'ARGENT suite de la page 2

Voici quelques faits saillants de ce programme :

·Le gouvernement fédéral verse une subvention représentant 20 pour cent des 2000 premiers dollars de contribution annuelle versée à un REEE pour les enfants jusqu'à la fin de l'année civile où ils atteignent 17 ans. Cela signifie que pour chaque dollar versé dans un REEE, le gouvernement y verse 20 cents (compte tenu de la limite annuelle imposée aux subventions). Par exemple, si vous versez 25 \$ chaque semaine dans un REEE (soit un total de 650 \$ par année), votre REEE reçoit une subvention de 130 \$ par année. La subvention fédérale maximale est de 400 \$ par enfant par année.

·La limite à vie en subventions est de 7200 \$ par enfant.

·Le SEEC doit être remboursé au gouvernement fédéral si le bénéficiaire ne va pas dans une institution d'études supérieures qui se qualifie.

·La portion non comblée des contributions peut être reportée à des années ultérieures. Cela signifie que si votre contribution n'est pas suffisante pour que vous ayez droit à 400 \$ au cours d'une année particulière, vous pouvez vous "rattraper" au cours des années ultérieures sur toutes les contributions que vous avez manquées. Dans ce cas, la SEEC sera versée

jusqu'à concurrence de 4000 \$ par année.

·Tout revenu découlant de cette subvention est imposable lorsque les sommes sont retirées du REEE par l'enfant pour qu'il puisse faire ses études supérieures.

COMMENT PUIS-JE ÉTABLIR UN REEE?

Plusieurs institutions financières et plusieurs entreprises fiduciaires de bourses d'études offrent des REEE. Faites votre recherche puisque les frais et les modalités peuvent varier. Des listes détaillées de vendeurs de REEE sont disponibles à Développement des ressources humaines Canada. Vous

pouvez établir un REEE à n'importe quel moment en désignant un bénéficiaire et en versant des contributions. Les contributions peuvent être versées à n'importe quel moment de l'année, à condition de respecter les limites annuelles et à vie.

Utilisez la méthode de calcul de l'épargne-études du site Web de Développement des ressources humaines Canada à www.hrddrhc.gc.ca/cesg pour vous aider à calculer le coût futur des études supérieures et combien vous devez économiser.

Tiré du site Web de l'Association des banquiers canadiens, www.cba.ca

Celebrating Aboriginal Awareness Week at Defence

From May 20th to 24th the Department of National Defence (DND) will celebrate Aboriginal Awareness Week (AAW). Throughout the country groups and commands will take part in acknowledging Canada's Aboriginal people and their contribution to our national heritage. At Defence, the week will help promote a common understanding between Aboriginal and non-Aboriginal people and foster cross-cultural awareness.

Activities will take place throughout DND and the Canadian Forces during the weeklong celebration. Workshops, cultural exhibits, and displays showcasing the contributions made by Aboriginal people to Defence operations and Canadian society will be among the activities. LGen C. Couture, the Assistant Deputy Minister (HR-Military) and Defence Aboriginal Advisory Group champion, Mrs. S. Siegel, the ADM (HR-Civilian) and LGen M. Jeffery, the Chief of the Land Staff, along with the Defence Aboriginal Advisory Group have sponsored many of this year's events. Part of this year's focus will be to promote recruitment, the Canadian Rangers, the history of Sgt Tommy Prince, and other Aboriginal points of interest.



DREAMCATCHER

The Aboriginal people of Canada consist of the First Nations, commonly known and legally referred to as Indians, the Inuit, and the Metis. The rights of these three groups are recognized in the Canadian constitution. Aboriginal people live throughout Canada in both rural and urban locations. There are 55 languages and distinct dialects that belong to eleven linguistic Aboriginal families.

Aboriginal people shared their knowledge of the land with some of the first Europeans to arrive in North America sometime around 1500. They introduced settlers to plants that were used for food or forms of medicine. Today, many of the items we find in our medicine cabinets come from traditional Aboriginal healing methods and remedies.

Today, Aboriginal people have the fastest growing population in Canada. This presents an opportunity, in a time of shrinking traditional recruiting pools, to tap a source of talent largely unused.

Be sure to take the time to attend your local activities planned for AAW, to learn more about Aboriginal culture, and our proud heritage of Aboriginal people in Defence and in Canadian society.

Visit the ADM (HR-Civ) Intranet website at http://hr.dwan.dnd.ca/admhrciv/news/engraph/home_e.asp for more information.

Célébration de la semaine des Autochtones à la Défense

Du 20 au 24 mai, le ministère de la Défense nationale (MDN) célébrera la semaine des Autochtones (SA). Partout dans le pays, les groupes et les commandements participeront à cette semaine en soulignant l'apport des Autochtones du Canada et leur apport à notre patrimoine national. À la Défense, cette semaine permettra de favoriser la compréhension entre les Autochtones et les non-Autochtones en plus de favoriser la prise de conscience interculturelle.

Des activités sont prévues partout au MDN et dans les Forces canadiennes au cours de cette célébration d'une semaine. Des ateliers, des expositions culturelles et des présentoirs montrant l'apport des Autochtones aux opérations de la Défense et à la société canadienne sont prévus dans le cadre de ces activités. Le LGen C. Couture, le sous-ministre adjoint (RH-Militaires) et la championne du groupe consultatif sur les Autochtones à la Défense, Mme S. Siegel, la SMA (RH-Civiles) et le LGen M. Jeffery, le chef de l'état-major de l'Armée de terre et le groupe consultatif des Autochtones à la Défense ont parrainé plusieurs des activités prévues cette année. Une partie des activités de cette année est axée sur la promotion du recrutement, les Rangers canadiens, l'histoire du sgt Tommy Prince et les autres points d'intérêt autochtones.

Les Autochtones du Canada comprennent les premières nations, appelées couramment et légalement les Indiens, les Inuits et les Métis. Les droits de ces trois groupes sont reconnus dans la constitution canadienne. Les Autochtones vivent partout au Canada tant en milieu rural qu'urbain. On compte 55

langues et dialectes distincts couvrant onze familles linguistiques autochtones.

Les Autochtones ont partagé leur connaissance de la terre avec certains des premiers Européens qui sont arrivés en Amérique du Nord vers l'année 1500. Ils ont fait connaître aux colons les plantes utilisées comme aliments et comme médicaments. Aujourd'hui, un grand nombre des médicaments que nous trouvons dans nos pharmacies proviennent des méthodes et des remèdes autochtones traditionnels de guérison.

Aujourd'hui, les autochtones ont la population qui connaît le plus fort taux de croissance au Canada. Cela présente des possibilités, surtout lorsqu'on songe au bassin traditionnel toujours plus petit de recrutement, pour tirer parti de talents en grande partie inutilisés.



INUKSHUK

Prenez le temps d'assister aux activités organisées dans vos

régions pour la SA pour en apprendre plus sur la culture autochtone et le fier patrimoine de nos Autochtones à la Défense et dans la société canadienne.

Consultez le site intranet du SMA (RH-Civ) à http://hr.dwan.dnd.ca/admhrciv/news/engraph/home_e.asp pour avoir de plus amples renseignements.

EMPLOYMENT EQUITY continued from page 3

which are deployments outside Canada. Under this program, the definition of "special duty area" consists of pre- and post-embarkation activities including training, internal deployments during humanitarian and civil assistance, and to members engaged in inherently dangerous occupations such as Search and Rescue, bomb disposal, and firefighting.

As with the general EE program, appointments under this program are subject to priority clearance. Only priority candidates who have self-identified as disabled will be considered. Candidates for appointment must be fully qualified in every respect for the position. Unlike the priority for appointment under PSER 37, appointments under this program are not subject to time limits. Eligible candidates may identify themselves for appointment at any time following their release even many years after the disabling condition is incurred.

Information sessions that help raise awareness of these Programs and their benefits are provided to managers, supervisors, HR specialists, employees, and Union representatives. Information sessions are available on all bases, stations and at headquarters, and provide an understanding of the Program and how it is implemented at Defence. As a result, it is expected that more employees will self-identify themselves as members of designated groups in order to be eligible for appointment under the Program. The programs for both public service employees and CF members apply only at Defence. Other departments and agencies cannot use the programs to make appointments in their organizations. Defence is also required to monitor the application of the programs, and report on their usage.

Visit the DCEP intranet web site at http://hr.dwan.dnd.ca/dcep/engraph/home_e.asp for more information.

LES BUTS EE suite de la page 3

« zone de service spécial » englobe les activités antérieures et ultérieures à l'embarquement, y compris la formation, les déploiements internes pendant l'aide humanitaire et civile et les membres participant à des occupations dangereuses, comme des activités de sauvetage, la neutralisation des bombes et la lutte contre les incendies.

Tout comme avec le programme EE général, les nominations faites en vertu de ce programme sont assujetties au droit de priorité. Seuls les candidats prioritaires qui se sont auto-identifiés comme handicapés seront considérés. Les candidats aux nominations doivent être entièrement qualifiés à tous points de vue pour occuper le poste. Contrairement aux nominations comportant un droit de priorité en vertu du règlement sur l'emploi dans la fonction publique 37, les nominations faites en vertu de ce programme ne sont pas assujetties à des limites temporelles. Les candidats admissibles peuvent s'identifier pour les nominations à n'importe quel moment suivant leur libération, même plusieurs années après le moment où ils sont devenus handicapés.

Des sessions de sensibilisation à ces programmes et aux avantages qu'ils représentent sont fournies aux gestionnaires, aux superviseurs, aux spécialistes des RH, aux employés et aux représentants des syndicats. Ces sessions d'information sont disponibles sur toutes les bases, à toutes les stations et au quartier général pour aider au personnel à comprendre le programme et comment il est implanté à la Défense. On s'attend donc à ce qu'un plus grand nombre d'employés s'identifieront comme membres des groupes désignés pour être admissibles à ces programmes.

Les programmes s'appliquant aux fonctionnaires et aux membres des FC ne valent qu'à la Défense. Les autres ministères ne peuvent pas utiliser les programmes pour faire des nominations dans leurs organisations. La Défense doit également superviser l'application des programmes et faire rapport sur son utilisation.

Consultez le site intranet DPEC à http://hr.dwan.dnd.ca/dcep/engraph/home_e.asp pour avoir de plus amples informations.