



# **Initiative de réseau national autochtone (IRNA)**

**« Un tremplin pour l'avenir  
des employés autochtones  
du gouvernement fédéral »**

Compte rendu du forum  
Les 5 et 6 décembre 2005 – Hôtel Marriott Ottawa

**Canada**

## Table des matières

1.	Résumé.....	1
2.	Remerciements.....	3
3.	Introduction.....	5
	Contexte.....	6
	Chronologie des activités de l'IRNA.....	7
	Compte rendu.....	9
4.	Exposés en séance plénière.....	10
5.	Ateliers.....	12
	5.1. Première journée.....	13
	5.2 Deuxième journée.....	15
6.	Exposés présentés par les réseaux ministériels d'employés autochtones.....	23
	1. Groupe consultatif des Autochtones de la défense (GCAD) – Réseau de la Défense nationale, Ottawa (Ontario).....	23
	2. Réseau des employés autochtones (REA), Edmonton (Alberta).....	23
	3. Conseil consultatif des Autochtones (CCA), Ottawa (Ontario).....	24
	4. Groupe de travail autochtone (GTA), Ottawa (Ontario).....	24
	5. Réseau des employés autochtones (REA) de Santé Canada, Ottawa (Ontario).....	25
	6. Réseau des employés autochtones (REA) de Ressources naturelles Canada, Ottawa (Ontario).....	25
	7. Environnement Canada, Ottawa (Ontario).....	25
7.	Prochaines étapes.....	28
	Greg Cheverie, agent de programme de l'IRNA, a présenté un bref exposé sur les étapes à réaliser dans la foulée du forum.....	28
	Période de questions avec Raymond Crête.....	28
	Annexe : Résultats de l'évaluation.....	29
	Cotes globales.....	29
	Évaluation des exposés présentés pendant les séances plénières.....	30
	Évaluation des facteurs administratifs et logistiques.....	30
	Installations.....	30
	Questions relatives au bilinguisme.....	31
	Autres questions.....	31

## 1. Résumé

Les 5 et 6 décembre 2005, plus de 200 employés autochtones venus des quatre coins du pays et représentant 32 ministères fédéraux se sont réunis à Ottawa pour participer au forum inaugural de l'Initiative de réseau national autochtone (IRNA).

Dans la fonction publique fédérale, il n'y a pas de porte-parole unique des Autochtones. Il n'y a ni processus ni ressources à l'appui du recrutement, du maintien en poste et de l'avancement des membres des Premières nations, des Métis et des Inuits à toutes les étapes de leur carrière. Le forum de l'IRNA a permis aux employés fédéraux autochtones d'établir leurs priorités et d'amorcer la mise sur pied d'un comité ou d'un conseil national des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Le mandat provisoire de l'IRNA, élaboré au cours des trois dernières années, a été présenté durant le forum pour obtenir les commentaires et l'appui des participants. Le forum a également permis aux employés autochtones de déterminer les priorités professionnelles qui guideront l'IRNA dans ses travaux.



Dans le présent rapport, nous résumons les deux journées de séances plénières et d'ateliers du forum, au cours duquel les délégués se sont réunis pour discuter de l'adoption du mandat provisoire et des grandes questions et priorités relatives à l'emploi, de même que pour partager leurs expériences professionnelles dans différents domaines.

Après la prière d'ouverture de Gordon Williams, aîné des Premières nations, Gina Wilson, directrice générale du Secrétariat des affaires autochtones du Bureau du Conseil privé, a souhaité la bienvenue aux délégués et leur a présenté un aperçu du programme du forum, les conférenciers invités et une brève introduction sur l'évolution de l'IRNA.

Le forum réunissait des adeptes, des champions et des collègues de travail qui ont parlé de leurs défis respectifs et ont échangé des anecdotes. Leurs exposés ont préparé le terrain pour les ateliers et le réseautage. Leur appui et la poursuite de ce dialogue s'avéreront très utiles pour la mise sur pied de l'IRNA.



Le forum portait sur deux grands thèmes : 1) l'IRNA et, plus particulièrement, son mandat; 2) les questions et les priorités relatives à l'emploi des Autochtones. Au cours de la première journée, tous les délégués ont participé à deux ateliers portant sur ces deux thèmes. En faisant appel à un système de scrutin électronique unique, les délégués ont sélectionné quatre grandes priorités, qui constitueraient les quatre thèmes des ateliers pour la deuxième journée. Ils ont également tenu un scrutin pour savoir s'il fallait accepter ou non le mandat provisoire. Ce mandat a été adopté par une majorité écrasante; on a également formulé des recommandations sur les changements à apporter en 2006. En fait, 95 p. 100 des délégués ont accepté par vote le mandat à titre de document évolutif provisoire.

Le forum a pris fin par des séances plénières sur les réseaux d'employés autochtones dans les ministères, l'importance du réseautage et les prochaines étapes.

## 2. Remerciements

Grâce aux efforts et à l'appui d'un grand nombre de personnes, de ministères et d'organismes dévoués à la cause des employés autochtones, le forum inaugural de l'IRNA a été couronné de succès. Le Groupe de travail de l'IRNA tient à leur exprimer sa reconnaissance.

Deux aînés nous ont guidés dans nos travaux. Nous remercions Gordon Williams, aîné des Premières nations, et la sénatrice Rita Gordon, aînée des Métis, pour les prières, l'affection et les conseils qu'ils nous ont si généreusement offerts pendant les deux jours de notre réunion.



Nous remercions Ruth Dantzer, notre championne de l'IRNA, non seulement pour ses paroles bienveillantes à l'occasion du forum, mais aussi pour son travail acharné dans la préparation du forum. Nous la remercions également d'avoir communiqué à ses collègues l'appui sans réserve qu'elle accordait à nos objectifs.

Sans le soutien des ministères et des organismes suivants, le forum n'aurait jamais eu lieu. Nous tenons donc à remercier l'École de la fonction publique du Canada, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, Affaires indiennes et du Nord canadien, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Industrie Canada,

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Patrimoine canadien et Diversification de l'économie de l'Ouest Canada.

Les années de dur labeur des bénévoles de l'IRNA ne sont pas passées inaperçues. Grâce à leur volonté indéfectible de réaliser les rêves et les aspirations des Premières nations, des Métis et des Inuits dans la fonction publique fédérale, nous avons pu bâtir des assises solides, d'un océan à l'autre, pour la prochaine génération des Premières nations, des Métis et des Inuits.

Nous tenons aussi à exprimer notre gratitude au Comité directeur de l'IRNA, à l'École de la fonction publique du Canada et à l'agent de programme de l'IRNA pour leur travail remarquable sur la conception et l'élaboration du programme du forum dans un délai aussi court. Nous exprimons notre gratitude aux présentateurs, aux conférenciers, aux invités spéciaux, aux employés de soutien et à l'équipe d'animateurs du Groupe Premières nations, Nation-Média.



Nous remercions Fred Cattroll et Cattroll Photo Associates de leur excellent travail, qui a été présenté pendant deux jours aux délégués. Enfin, nous tenons à remercier en particulier Gina Wilson, qui s'est avérée être une animatrice hors pair.

Chi meegwetch

Groupe de travail de l'IRNA

### 3. Introduction

Le forum 2005 de l'IRNA était tout particulier du fait qu'il nous a permis, pour la première fois depuis les débuts de l'IRNA en 2001 à Edmonton, de réunir plus de 200 fonctionnaires représentant les Premières nations, les Métis et les Inuits. Si le forum a été unique, c'est aussi parce que les délégués devaient non seulement décider d'adopter ou non le mandat provisoire qui ferait de l'IRNA un organisme national reconnu (ce qu'ils ont fait quasi unanimement), mais aussi prendre des décisions sur des questions et des priorités qui permettraient de guider l'IRNA dans ses travaux au cours de la prochaine année et des années à venir.

Le forum, intitulé à juste titre « Un tremplin pour l'avenir des employés autochtones du gouvernement fédéral », se fait attendre depuis longtemps. Une première réunion a eu lieu à Edmonton en juin 2001, et, au cours des quatre années suivantes, des employés et différents groupes de travail de l'IRNA se sont employés à trouver l'appui nécessaire pour cette initiative. L'agent de programme nouvellement embauché a mis sur pied le plus récent groupe de travail de l'IRNA après avoir fait appel à des bénévoles en mai 2005. Le travail indéfectible de ce groupe a été indispensable à la création de l'IRNA et à l'établissement d'un forum national comme tremplin pour l'avenir de cette initiative. Dans la conception et l'élaboration du forum, on s'est inspiré d'un plan directeur complet, qui en définissait les buts et les objectifs. Les discussions qui ont eu lieu à l'occasion d'une séance de réflexion entre le Groupe de travail de l'IRNA et un expert-conseil, en septembre 2005, ont permis de réaménager ce groupe afin d'élaborer la structure du forum et d'en organiser les activités.



L'École de la fonction publique du Canada (ÉFPC) a été un partenaire clé du forum 2005 de l'IRNA sous deux aspects importants. Ruth Dantzer, présidente et chef de la direction de l'ÉFPC, qui a été nommée championne de l'IRNA en 2004, a ouvert le forum en s'engageant à continuer de promouvoir l'IRNA auprès de ses collègues. De plus, sous la direction de Jennifer Calegoure, le personnel de l'ÉFPC s'est occupé de façon remarquable des problèmes logistiques de l'organisation du forum. Plus de 200 fonctionnaires autochtones se sont inscrits et plusieurs autres ont dû être informés que nous affichions complet.

Ces deux journées ont été marquées par une énergie positive et des débats passionnés à propos de la représentation, de la promotion, d'un milieu de travail sans parti pris et du soutien des buts et des aspirations de l'IRNA. « C'est un événement extrêmement important qui a réuni des gens dévoués et réfléchis. Le cercle s'est élargi, s'est renforcé et s'est donné une orientation claire », a déclaré l'un des participants. Dès le début, les délégués ont pris en charge le processus, en prenant une part active aux ateliers et en notant et présentant les points de vue de leurs collègues



à l'occasion des séances plénières. Évidemment, il aurait fallu consacrer plus de temps aux ateliers et aux séances de réseautage, puisque les délégués avaient beaucoup de choses à dire et encore plus d'information à échanger.

La plupart des participants (89 p. 100) étaient d'avis que cette conférence était bien organisée et qu'elle a été bien gérée. Parmi les 200 employés et plus qui ont participé à cette conférence, 141 (71 p. 100) ont rempli un questionnaire d'évaluation. L'annexe comprend une note de service faisant état de l'ensemble des résultats de l'évaluation et des cotes détaillées pour tous les éléments du forum.

Bien qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir, les délégués et les représentants de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) ont déployé des efforts et apporté un soutien sans réserve pour poursuivre le travail amorcé par l'IRNA. À la fin du forum, Rita Gordon, aînée des Métis, et Gordon Williams, aîné des Premières nations, ont prononcé des prières de clôture.

Il est évident que les membres des Premières nations, les Métis et les Inuits qui sont au service de la fonction publique fédérale veulent faire du milieu de travail un environnement dans lequel la prochaine génération sera plus à l'aise.

## Contexte

La nécessité d'un groupe national comparable au Conseil national des minorités visibles (CNMV) a toujours constitué une priorité évidente pour les employés autochtones du gouvernement fédéral. En 2001, l'Initiative de réseau national autochtone (IRNA) a tenu sa première réunion à Edmonton (Alberta). Puis, le 28 mars 2003, l'IRNA a organisé une réunion de discussion sur la Colline du Parlement à Ottawa pour :

- ▶ établir s'il fallait créer un conseil national pour les employés autochtones au sein de la fonction publique fédérale;
- ▶ le cas échéant, arrêter un plan d'action et les prochaines étapes.

Cette réunion, qui s'est notamment déroulée par téléconférence, a attiré un nombre impressionnant de représentants de plus de 40 ministères fédéraux et de cinq régions (soit la région de la capitale nationale et les régions du Manitoba, de l'Alberta, du Québec et de l'Ontario). Les participants ont fait valoir avec éloquence qu'il fallait mettre sur pied un organisme national pour les employés autochtones du gouvernement fédéral. Tous les hauts fonctionnaires présents ont fait savoir qu'ils soutenaient l'IRNA. Scott Serson, président de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), Amelita Armit, sous-ministre adjointe





invitée du Réseau du leadership (CFP) et la sénatrice Thelma Chalifoux étaient au nombre de ces hauts fonctionnaires.

En outre, Jeff Moore d'Entreprise autochtone Canada a proposé de faire un don de 10 000 \$ pour lancer l'IRNA. On a décidé de mettre sur pied un groupe de travail pour l'IRNA afin d'établir :

- ▶ un comité responsable du mandat;
- ▶ un plan de communication;
- ▶ un énoncé de mission, un énoncé de vision et les priorités.

On a invité les participants intéressés à se porter volontaires pour la mise sur pied de l'IRNA à communiquer avec Gail Gallagher, Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC).

Voici la chronologie des événements qui se sont déroulés depuis la réunion du 28 mars 2003 sur la Colline du Parlement à Ottawa.

## Chronologie des activités de l'IRNA

<b>Dates clés</b>	<b>Activités essentielles</b>
Juin 2001	L'IRNA tient sa première réunion à Edmonton (Alberta).
Été 2003	Le comité responsable du mandat rédige le mandat provisoire de l'IRNA. Les discussions portent essentiellement sur les besoins en communication, le logo, la mobilisation des ministères, la structure de gouvernance, le champion de l'équité en matière d'emploi, et les stratégies projetées. On fait parvenir par courriel, aux membres dûment inscrits, le mandat provisoire de l'IRNA.
Le 23 octobre 2003	L'IRNA tient une réunion au Centre de conférences du gouvernement, à Ottawa. Jeff Moore (Entreprise autochtone Canada) et Gail Gallagher (AINC), coprésidents de l'IRNA, présentent un compte rendu sur l'IRNA. On discute essentiellement de quatre points : 1) le mandat de l'IRNA; 2) le symposium et le forum (membres du comité responsable des conférences); 3) l'examen du plan d'action, des prochaines étapes et de la stratégie; 4) la structure de gouvernance et les modèles organisationnels.
Le 23 février 2004	Un contrat pour la conception du logo de l'IRNA est attribué à Guy Freedman, de Nation Media and Design.



## Dates clés

## Activités essentielles

- Février 2004 On publie une demande de propositions pour un contrat de travail comportant trois tâches : 1) recherche sur des organismes comparables; 2) sondage auprès des employés autochtones du gouvernement dans l'ensemble du pays; 3) révision du mandat et des autres documents de régie.
- 2004 Le greffier du Conseil privé nommé Ruth Dantzer, secrétaire associée du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), à titre de championne de l'IRNA.
- Mars 2005 Le SCT et la championne de l'IRNA embauchent un agent de programme pour coordonner le projet. Le 5 mars 2005, cet agent a tenu une réunion pour amorcer l'organisation d'un forum à l'automne (octobre 2005) et mettre sur pied un secrétariat permanent après mars 2006. Au cours de cette première réunion avec l'agent de programme, on constate la nécessité de créer des comités spéciaux pour appuyer la création de l'IRNA.
- Le 27 juin 2005 L'IRNA tient une assemblée générale pour faire le point sur les faits nouveaux qui pourraient intéresser les employés autochtones. Faute de financement pour la représentation régionale, la participation est faible. On s'entend généralement pour dire qu'il y a encore beaucoup de travail à accomplir; toutefois, la réaction est positive et enthousiaste.
- Le 27 juillet 2005 Les membres du Groupe de travail de l'IRNA se réunissent avec la championne de l'IRNA et discutent de différentes questions, par exemple l'élaboration d'un plan directeur, la recherche d'un organisme de financement et la création de liens avec la championne. Au cours de cette réunion, on propose d'organiser une séance de réflexion de deux jours pour les membres de l'IRNA afin de leur permettre d'établir des rapports professionnels plus étroits entre eux et d'élaborer un plan directeur.

## Dates clés

## Activités essentielles

Les 7, 8 et 9  
septembre 2005

On organise, avec des représentants régionaux, une séance de réflexion, dont les frais seront couverts par l'AGRHFPC. Avec les 17 participants présents, les membres de l'IRNA adoptent une nouvelle structure comportant un comité directeur provisoire et six sous-comités, qui comprennent les nouveaux membres du groupe de travail participant à la séance de réflexion, en espérant que cette nouvelle structure permettra à tous les bénévoles de l'IRNA d'accélérer les travaux qu'il reste à accomplir pour organiser un forum à l'automne.

## Compte rendu

Après les journées de réflexion de septembre 2005, le Groupe de travail de l'IRNA comptait 19 membres. Ces personnes siègent au comité directeur provisoire national et participent aux travaux des six sous-comités.

Voici les thèmes abordés par les sous-comités :

- ▶ communications;
- ▶ forum (automne 2005);
- ▶ gouvernance;
- ▶ déroulement des élections;
- ▶ parties intéressées;
- ▶ plan directeur et stratégie à long terme.

Les sous-comités ne sont pas des organismes décisionnels. Il se réunissent pour discuter des questions, pour faire des recommandations et pour soumettre des idées au Comité directeur provisoire, pour examen final et décision.

L'IRNA s'est fixée jusqu'à maintenant deux grands objectifs :

1. organisation du forum, les 5 et 6 décembre 2005;
2. création d'un secrétariat d'ici mars 2006.

Le Groupe de travail de l'IRNA tâchera de mobiliser les intéressés en vue de la réalisation des objectifs à long terme établis par les participants lors du forum de décembre 2005. L'agent de programme poursuivra l'établissement des objectifs à long terme, de concert avec le comité directeur et les sous-comités, en prévision de la conférence de 2006.

## 4. Exposés en séance plénière

Pendant la première journée du forum, les collègues, défenseurs, amis et intervenants de l'IRNA ont présenté des exposés.

Gina Wilson, directrice générale du Secrétariat des affaires autochtones du Bureau du Conseil privé, a fait de nouveau savoir qu'elle appuyait ardemment l'IRNA et a joué le rôle d'animatrice pendant les deux journées du forum.

Dans son mot d'introduction, la championne de l'IRNA, Ruth Dantzer, présidente et chef de la direction de l'École de la fonction publique du Canada (ÉFPC), a donné de nouveau aux délégués l'assurance du soutien solide dont bénéficie l'IRNA aux échelons supérieurs de la hiérarchie du gouvernement.

Dans leurs exposés, Jacqueline Edwards, du Conseil national des minorités visibles, ainsi que Carole Théberge et Louise Normand, du Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale, ont donné aux délégués de l'information sur les nombreuses difficultés qu'affrontent ces deux groupes cibles de l'équité en matière d'emploi lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes et des motifs de préoccupation à caractère professionnel.

Dans l'allocution qu'il a prononcée dans l'avant-midi de la première journée, Errol Mendes, conférencier principal, a inspiré les participants au forum et a donné le ton aux discussions pour convaincre les délégués que les travaux des nombreux participants seraient fructueux grâce à une vision bien arrêtée. Errol est actuellement le conseiller supérieur pour la diversité et les projets spéciaux au Bureau du Conseil privé.

En présentant différents renseignements statistiques, Glen Bailey, vice-président de l'AGRHFPC, a donné aux délégués de l'information indispensable sur les données les plus récentes.



Dans son exposé sur le contexte de cette initiative, Brian Beaver du Groupe de travail de l'IRNA, a fait savoir qu'il s'agissait d'une initiative positive, qui aura une incidence profonde sur l'emploi des Autochtones dans la fonction publique fédérale. Il a exprimé sa gratitude à Jeff Moore, d'Entreprise autochtone Canada à Industrie Canada, à Gail Gallagher, d'Affaires indiennes et du Nord canadien/Assemblée des Premières nations, et à Greg Cheverie, agent de programme de l'IRNA,



pour le concours qu'ils ont apporté à la création de l'IRNA. Il a également remercié les employés de l'ÉFPC pour avoir coordonné le forum et avoir assuré l'intérim dans l'administration du forum, les employés de l'AGRHFPC pour l'aide continue apportée à la création de l'IRNA, ainsi que la championne de l'IRNA, Ruth Dantzer.

Brian a parlé de la vision, des objectifs et du mandat provisoire de l'IRNA, lequel précise son mode de fonctionnement, surtout en ce qui a trait aux ministères et à leurs comités consultatifs autochtones. Bien que les ministères réalisent déjà des travaux innovants et ingénieux, il reste encore beaucoup de travail à accomplir. Voici les secteurs auxquels il faut être attentif : les nominations pour une période déterminée (et les nominations suivantes dans des postes pour une période indéterminée); le regroupement dans les postes de niveau inférieur, dont les fonctions consistent à élaborer des politiques pour les Autochtones (il faudrait donner le choix aux employés autochtones); l'absence d'employés autochtones dans les postes de cadres supérieurs et dans les postes qui influent sur l'élaboration des politiques; les problèmes de maintien en poste (portes tournantes); les idées fausses et l'incompréhension de nombreux employés fédéraux à propos des peuples autochtones et de leurs cultures; la formation linguistique et le recours à la dotation impérative; l'accroissement des exigences en matière d'études (sans tenir compte de l'expérience des Autochtones dans la gestion); la déclaration volontaire; et l'absence de priorité attribuée à l'emploi des Autochtones. Il est nécessaire d'apporter des changements, et l'histoire montre que lorsque des Autochtones interviennent, les initiatives sont plus fructueuses.

Brian a décrit la structure de gouvernance provisoire de l'IRNA à l'heure actuelle : le président du Comité directeur et le Comité directeur lui-même, qui est constitué des présidents des six sous-comités (qui se consacrent essentiellement au mandat et à la gouvernance, à la stratégie à long terme, aux parties intéressées, aux élections, au forum et à la communication). Pour l'IRNA, les prochaines étapes consistent à élaborer une stratégie à long terme, dont un secrétariat géré par des Autochtones et doté d'employés autochtones, les fonctions, les principes, les objectifs et le règlement pour le fonctionnement de l'IRNA, ainsi que la conférence des employés autochtones en octobre 2006, pour mettre au point le mandat et pour choisir un organisme de gouvernance.

On a demandé à ceux et celles qui ont participé au forum d'établir quatre priorités en matière d'emploi autochtone sur lesquelles travailleront les bénévoles de l'IRNA et dont ils feront état au cours de la conférence de 2006.



Michel Smith, directeur exécutif de l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX), était le conférencier invité au dîner du 5 décembre 2005. Michel est membre de la Première nation abénaquise et est le premier Autochtone directeur exécutif de l'Apex.

## 5. Ateliers

Comme nous l'avons mentionné auparavant, les thèmes des ateliers du forum ont été choisis en partie par les délégués eux-mêmes. Le forum s'est déroulé sous deux grands thèmes : le mandat de l'IRNA et les questions et priorités relatives à l'emploi des Autochtones.

Pour orienter le débat et la discussion, tous les délégués ont participé aux ateliers de la première journée qui ont porté sur ces deux thèmes :

1. le mandat de l'IRNA;
2. les questions et priorités relatives à l'emploi des Autochtones.

Au cours du deuxième atelier de la première journée, les délégués ont décidé de la nature et du sujet des ateliers de la deuxième journée.

Dans les ateliers de la première et de la deuxième journées, on s'est inspiré des questions qui ont permis d'orienter la discussion sur les secteurs pertinents. Les séances plénières de la première journée et la discussion qui a porté sur le mandat ont suscité de nombreuses idées. Lorsque les délégués ont été appelés à choisir quatre grandes priorités pour les ateliers, ils ont fait savoir par scrutin qu'il fallait consacrer un atelier à l'IRNA et, en particulier, à son mandat. Voici la liste complète des ateliers sélectionnés pour la deuxième journée.

- 1) IRNA : mandat, gouvernance, parties intéressées (membres) et représentation;
- 2) communication : promotion et rayonnement de l'IRNA (gouvernement, employés autochtones et communautés autochtones);
- 3) obstacles : langues et bilinguisme, études par rapport à expérience, racisme et discrimination;
- 4) questions professionnelles : recrutement (dont les jeunes) et maintien en poste, ainsi que perfectionnement professionnel, formation et promotion.

## 5.1. Première journée

### 1) Mandat de l'IRNA

Le premier atelier auquel ont participé les délégués offrait à la fois les notions élémentaires et se voulait, pour certains, une introduction au mandat de l'IRNA. Bien que beaucoup de travail ait été consacré à l'élaboration de ce mandat, on a précisé aux participants du forum que le texte du mandat était toujours un document provisoire et évolutif et qu'ils pourraient exprimer leur avis à ce sujet. Ils ont soulevé les principaux points suivants :

#### **Mission**

- ▶ il faut établir plus de liens entre la vision, les buts et la mission; il est nécessaire de les mettre au point et d'y apporter des précisions;
- ▶ ajouter la notion de « respect » dans la vision et la mission de l'IRNA;
- ▶ l'IRNA doit être distincte des autres groupes comme le CNMV;
- ▶ il faut établir des liens entre le mandat de l'IRNA et le nouveau processus de planification des ressources humaines et des opérations;
- ▶ document trop volumineux;
- ▶ il faut passer en revue les pouvoirs de l'IRNA;
- ▶ comment en définit-on l'appartenance?
- ▶ absence de formation obligatoire (il faut ajouter la question du « perfectionnement professionnel » dans la mission);
- ▶ ajouter la « promotion » dans la mission;
- ▶ ajouter le « maintien en poste » dans la vision;
- ▶ les préoccupations à propos du bilinguisme et de la déclaration volontaire sont nombreuses;
- ▶ l'IRNA devrait promouvoir la sensibilisation, sans être responsable d'accroître la sensibilisation;
- ▶ dans la mission, il faudrait remplacer le libellé par « recrutement et rayonnement » et par « maintien en poste et perfectionnement »;
- ▶ le mandat devrait faire état de la « résolution des conflits »;
- ▶ leçons apprises à partir d'autres mandats et de l'expérience vécue;
- ▶ il est nécessaire d'adopter un plan de communication.

#### **Gouvernance**

- ▶ les cinq représentants régionaux ne sont pas assez nombreux; quelle est la place de la RCN?
- ▶ préciser les fonctions du Comité directeur;
- ▶ il faut connaître l'avis des représentants régionaux;
- ▶ il faudrait élire les coprésidents; la question des élections par opposition à la sélection a été soulevée;
- ▶ l'IRNA a besoin d'un secrétariat et de ressources pour offrir un soutien à temps plein;
- ▶ il faudrait faire la promotion de l'IRNA par l'entremise de sa championne;
- ▶ quels seraient les pouvoirs de l'IRNA, le cas échéant?
- ▶ il est nécessaire de définir et de préciser le terme « parties intéressées »;
- ▶ qui sont les membres de l'organisme? qu'entend-on par « associé »? comment définit-on l'appartenance?
- ▶ réseautage avec d'autres comités et soutien apporté par ces comités;
- ▶ définition des structures de gouvernance, organisation de leur fonctionnement et promotion du profil de l'IRNA.

### **Divers**

- ▶ recenser les partenaires, les autres organismes, les syndicats et les organismes nationaux regroupant des Autochtones;
- ▶ mobiliser les personnes intéressées à l'interne et à l'externe;
- ▶ il faut exercer constamment un leadership engagé;
- ▶ définir la responsabilisation;
- ▶ se faire une idée des délais;
- ▶ développer un site Web pour diffuser l'information;
- ▶ faire la promotion de l'IRNA dans l'ensemble de la fonction publique;
- ▶ s'assurer que la promotion des cultures, des croyances et des valeurs des Autochtones ne dure pas seulement une semaine.

### **2) Questions et priorités relatives à l'emploi des Autochtones**

Comme nous l'avons mentionné auparavant, l'objectif de cet atelier de la première journée consistait à permettre aux délégués de l'IRNA de dresser la liste des questions et des priorités à partir de laquelle ils choisiraient quatre sujets pour les ateliers de la deuxième journée. À leurs yeux, l'IRNA elle-même constituait une question, au même titre que les 14 autres questions et priorités suivantes :



maintien en poste et promotion : perfectionnement professionnel, recrutement et jeunes;  
financement des programmes pour les Autochtones : concours financier apporté par le gouvernement à l'IRNA;  
formation, gestion et mentorat;  
communication : rayonnement et promotion de l'IRNA;  
rôle de l'IRNA : promotion, structure, appartenance et secrétariat; rythme de croisière et crédibilité;  
discrimination : mesures prises pour faire échec au racisme; gestionnaires;  
obstacles à l'embauche : outils de sélection et formation;  
environnement de travail favorable;  
exigences linguistiques : bilinguisme;  
déclaration volontaire;  
sensibilisation culturelle;  
Loi sur la modernisation de la fonction publique;  
incidence sur les organismes centraux;  
motifs de départ des employés;  
emploi pour une période déterminée.

Le débat et le scrutin qui ont porté sur cette liste ont permis d'offrir, pendant la deuxième journée, les quatre ateliers suivants. Dans certains cas, ces ateliers traitaient un ensemble de questions et de priorités connexes.

## **5.2 Deuxième journée 1. IRNA : mandat, gouvernance, parties intéressées (membres) et représentation**

Les délégués qui ont participé à cet atelier ont donné une bonne idée de l'orientation à adopter. En règle générale, le mandat a reçu un ferme appui et dans l'ensemble, on estimait que le Comité directeur avait fait de l'excellent travail dans la rédaction du mandat provisoire. Il a été recommandé de réviser ce document en s'inspirant des suggestions faites pendant les ateliers. On a suggéré d'ajouter, dans la mission et le mandat de l'IRNA, des activités comme la promotion du recrutement et le maintien en poste. En ce qui concerne la gouvernance, un débat a eu lieu sur la représentation régionale et sur l'importance et le fonctionnement de l'IRNA dans l'ensemble. En outre, les participants croyaient qu'il fallait consacrer d'autres travaux à la question de la composition de l'IRNA et tenir d'autres débats à ce sujet. Voici les principaux points qui ont été soulevés :

### **Mission**

- ▶ créer un sentiment d'appartenance;

- ▶ employer un vocabulaire qui n'exclut personne en faisant état des Premières nations, des Métis et des Inuits dans l'ensemble du mandat;
- ▶ prévoir des termes plus forts en ce qui concerne le rôle de promoteur;
- ▶ tenir compte de la promotion;
- ▶ faire appel à un protecteur (ombudsman) et insister sur la responsabilisation;
- ▶ élections par opposition à sélection; les élections sont équitables;
- ▶ l'IRNA devrait devenir un chef de file et un promoteur de l'intégration de sa vision dans la culture organisationnelle de la fonction publique;
- ▶ l'IRNA devrait participer à la planification stratégique des ressources humaines.



### **Parties intéressées (membres)**

- ▶ tous les membres de l'IRNA doivent être Autochtones;
- ▶ certains étaient d'avis que les employés occasionnels et les étudiants ne devraient pas pouvoir en faire partie;
- ▶ il devrait y avoir deux types de membres : les membres agréés (qui font partie actuellement du personnel de la fonction publique) et les membres adhérents (soit les anciens membres du personnel de la fonction publique et/ou les membres retraités);
- ▶ il faudrait donner aux aînés un rôle à jouer;
- ▶ on devrait prévoir un équilibre entre les hommes et les femmes dans tous les comités.

### **Gouvernance et représentation**

- ▶ certains délégués ont suggéré de regrouper les régions; d'autres étaient d'avis qu'il faudrait que chaque province ou territoire soit représenté;
- ▶ l'élection constitue la méthode privilégiée pour la sélection des représentants de l'IRNA;
- ▶ l'IRNA devrait s'assurer que les Premières nations, les Métis et les Inuits sont représentés;
- ▶ l'IRNA a besoin d'un ministère d'attache.

## **2. Communications : promotion et rayonnement de l'IRNA (gouvernement, employés autochtones et communautés autochtones)**

Dans cet atelier, les discussions ont d'abord porté sur une évaluation de l'appellation « IRNA » et de son logo. Les participants étaient d'avis qu'avant de commencer à faire la promotion et à assurer le rayonnement de l'IRNA, on doit d'abord décider d'adopter l'appellation et le logo actuels ou de les modifier. On a suggéré des idées nombreuses et différentes pour faire connaître les travaux de l'IRNA au sein du gouvernement, parmi les employés autochtones et dans les communautés autochtones externes.

### **Appellation et logo de l'IRNA**

- ▶ on s'inquiétait du caractère provisoire de l'appellation à cause du mot « initiative »;
- ▶ on a suggéré d'employer le mot « cercle » ou « conseil »;
- ▶ le sigle devrait être accrocheur et avoir une signification; on a fait les suggestions suivantes : CAFE/CFEA, NAE/ENA, [N]APSEA/[N]APSEO, NICE, NCAF/CNEA;
- ▶ même si le logo plaisait à la plupart des délégués, on se demandait avec inquiétude s'il n'était pas trop stéréotypé.

### **Promotion et rayonnement de l'IRNA au sein du gouvernement**

- ▶ faire appel à la championne de l'IRNA, Ruth Dantzer, organiser les petits déjeuners du sous-ministre, mobiliser la haute direction et recourir aux syndicats;
- ▶ représentants fédéraux-provinciaux-territoriaux;
- ▶ Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones;
- ▶ conseils fédéraux;
- ▶ collaboration avec les organismes responsables des ressources humaines dans l'ensemble du gouvernement;
- ▶ organisation des séminaires et des ateliers de l'IRNA;
- ▶ les membres du Comité directeur devraient obtenir une lettre d'autorisation de la direction;
- ▶ intégrer la promotion de l'IRNA dans les accords sur le rendement des membres du groupe EX ;
- ▶ site Web.

### **Promotion et rayonnement de l'IRNA parmi les employés autochtones**

- ▶ mettre au point un dossier d'orientation (brochure, fiche d'information, DVD ou CD-ROM);
- ▶ site Web;

- ▶ adresser des courriels à tous les employés – la diffusion électronique est très efficace;
- ▶ demander aux syndicats et à la direction de diffuser de l'information;
- ▶ bulletins d'information ministériels diffusés par écrit ou radiodiffusés;
- ▶ de bouche à oreille;
- ▶ liens avec les portails des Autochtones et les groupes de l'équité en matière d'emploi;
- ▶ insérer le signet de l'IRNA dans les enveloppes de paye;
- ▶ faire appel à des activités comme la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et la Journée nationale des Autochtones.

### **Promotion et rayonnement de l'IRNA dans les communautés autochtones**

- ▶ faire connaître, aux communautés, les perspectives dans la fonction publique fédérale;
- ▶ donner de l'information aux partenaires dans le domaine de la formation (conseillers en encadrement et enseignants);
- ▶ salons de perfectionnement professionnel et de l'emploi et initiative de la Fondation nationale des réalisations autochtones « Feu vert pour l'avenir »;
- ▶ APTN, journaux autochtones et stations de radio locales;
- ▶ liaison des Autochtones avec les communautés, les chefs et les conseils.

### **3. Obstacles : langues officielles et bilinguisme, études par rapport à expérience, racisme et discrimination**

Pendant le débat sur la question des obstacles, les participants ont exprimé avec ferveur des opinions sur les trois sujets évoqués dans le titre de l'atelier (ci-dessus). Voici les points essentiels de ce débat :

#### **Langues officielles et bilinguisme**

- ▶ il n'y a pas toujours de bonne complémentarité culturelle pour ceux et celles dont la deuxième (ou la première) langue est un dialecte autochtone;
- ▶ il faut mieux adapter la Loi sur les langues officielles aux besoins des Autochtones dans les régions;
- ▶ les exigences relatives aux deux langues officielles doivent tenir compte des besoins réels des titulaires de poste;
- ▶ examiner la dotation impérative CBC pour les groupes de relève des membres de la direction; il s'agit peut-être d'un obstacle systémique à la promotion; pour la plupart des Autochtones, le français ou l'anglais est souvent une troisième langue;
- ▶ il faut modifier la définition du bilinguisme pour tenir compte des langues autochtones.

## Études par rapport à expérience

- ▶ il faudrait prévoir des épreuves d'équivalence pour ceux et celles qui n'ont pas de diplôme (Pourquoi devrait-on considérer qu'une personne qui n'est pas Autochtone, mais qui a un diplôme en musique obtenu il y a 20 ans, est compétente, alors qu'un Autochtone qui a une expérience équivalente, mais qui n'a pas de diplôme, n'a aucune chance de faire reconnaître son expérience?);
- ▶ il faudrait donner de l'importance à l'art de vivre autochtone;
- ▶ les entrevues sont souvent mal équilibrées culturellement;
- ▶ on devrait créer un programme de formation spécialisé pour encourager les jeunes à se porter candidats à des postes de la fonction publique (programme de formation pour la promotion professionnelle, programme de mentorat et cours sur les techniques de rédaction);
- ▶ l'IRNA devrait collaborer à la création d'outils visant à évaluer et à reconnaître l'expérience;
- ▶ profiter des nominations pour une période déterminée et des autres mesures de dotation afin de donner aux candidats l'occasion d'acquérir de l'expérience;
- ▶ le processus de sélection est trop subjectif.



## Racisme et discrimination

- ▶ un délégué a parlé d'un coordonnateur de l'équité en matière d'emploi qui n'avait pas du tout l'intention de transmettre aux employés autochtones l'information sur l'IRNA parce que son ministère ne voulait pas que les employés autochtones se regroupent pour constituer un organisme puissant; cet exemple montre que les voies de communication du gouvernement fédéral ne donnent pas de bons résultats pour les employés autochtones;
- ▶ il faudrait offrir une formation centrale obligatoire sur la diversité et le racisme; les gestionnaires devraient être responsables à cet égard, par l'intermédiaire de l'évaluation de leur rendement;
- ▶ l'IRNA devrait élaborer un programme de rayonnement des Autochtones avec les agents des relations de travail, une formation sur les droits des employés autochtones, une ligne de dépannage et différents autres moyens;

- ▶ à l'heure actuelle, les programmes pour les Autochtones et les employés autochtones sont mal vus;
- ▶ élaborer des cercles de partage et des activités de formation portant sur la sensibilité culturelle;
- ▶ offrir à tous les employés des cours sur la sensibilisation aux cultures autochtones; donner aux employés l'occasion de connaître l'environnement des Autochtones (par exemple, les pow-wow);
- ▶ le respect des différences individuelles est valable pour tout le monde;
- ▶ les Autochtones devraient participer à tous les comités de sélection pour les concours portant sur des postes;
- ▶ les responsables des programmes d'aide aux employés devraient avoir accès aux aînés et pouvoir consulter immédiatement les responsables dans les localités;
- ▶ les gestionnaires doivent prêcher par l'exemple.

#### **4. Questions professionnelles : recrutement (notamment chez les jeunes) et maintien en poste, ainsi que perfectionnement professionnel, formation et promotion**

Cet atelier portait sur un ensemble de priorités et de questions connexes. Les questions professionnelles ont suscité beaucoup d'intérêt parmi les participants au forum. D'après le débat qui a eu lieu, il est évident que l'IRNA a un rôle essentiel à jouer en contribuant à accroître la sensibilisation et à élaborer des programmes et des processus au sein de la fonction publique dans ce domaine. Les employés autochtones ont beaucoup de suggestions à faire pour rendre la fonction publique plus attrayante et plus utile, non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour la prochaine génération.

##### **Recrutement**

- ▶ les ministères ou l'IRNA devraient faire la promotion de la fonction publique à l'occasion des salons professionnels;
- ▶ la notion de « population active » est mal comprise, mal interprétée et démodée;
- ▶ promouvoir les études et faire connaître aux jeunes les exigences relatives à l'embauche;
- ▶ Programme fédéral d'expérience de travail étudiant;
- ▶ souligner les réalisations des collègues autochtones qui pourraient devenir des modèles à suivre;
- ▶ inviter des Autochtones à siéger aux comités d'embauche;
- ▶ dresser une liste des pratiques exemplaires (tour d'horizon);
- ▶ absence de sensibilisation culturelle dans la promotion du recrutement;

- ▶ programme de transition pour les étudiants embauchés pendant la période estivale;
- ▶ le gouvernement n'est plus un employeur de choix;
- ▶ site Web.

### **Maintien en poste**

- ▶ mentors à l'interne;
- ▶ promouvoir le télétravail;
- ▶ éliminer les obstacles géographiques (en intégrant les réserves voisines);
- ▶ créer des bourses;
- ▶ mieux promouvoir les services offerts;
- ▶ mettre sur pied un programme pour les aînés autochtones.

### **Perfectionnement professionnel, formation et promotion**

- ▶ organiser des journées d'appréciation et de réflexion pour améliorer l'ambiance de travail;
- ▶ élaborer des plans d'apprentissage personnels;
- ▶ suivre des cours offerts par l'École de la fonction publique du Canada (ÉFPC);
- ▶ l'IRNA doit collaborer avec l'ÉFPC pour concevoir et offrir des cours;
- ▶ réunir des données exactes (sur les nominations pour des périodes déterminées et indéterminées et sur les échelons hiérarchiques);
- ▶ désigner et créer un programme de perfectionnement des membres de la direction pour les Autochtones, ainsi qu'une formation linguistique;
- ▶ mentorat;
- ▶ accroître le nombre de conseillers en orientation professionnelle;
- ▶ prévoir du temps pour rédiger les thèses;
- ▶ programmes d'apprentissage;
- ▶ mieux adapter le programme CAP aux besoins des Autochtones;
- ▶ affecter des ressources suffisantes à la formation (surtout dans les régions) en établissant des liens directs avec la promotion;
- ▶ améliorer la participation à la formation linguistique en français et les ressources consacrées à cette formation;
- ▶ offrir, aux employés autochtones, des cours portant par exemple sur les thèmes « Ottawa et moi » ou « Ottawa et ses rouages »;
- ▶ promouvoir l'IRNA elle-même;

- ▶ mieux annoncer les postes disponibles;
- ▶ créer des réseaux de courriel.



## 6. Exposés présentés par les réseaux ministériels d'employés autochtones

Les représentants de 7 des 11 réseaux ministériels d'employés autochtones invités ont pu participer au forum. Chacun des représentants de ces réseaux a présenté un exposé de 10 à 15 minutes dont vous trouverez un résumé ci-après. La majorité des réseaux d'employés autochtones ont affirmés qu'ils étaient disposés à collaborer avec l'IRNA pour améliorer le milieu de travail à l'intention de tous les employés autochtones.



1. **Groupe consultatif des Autochtones de la défense (GCAD) – Réseau de la Défense nationale, Ottawa (Ontario)**
  - ▶ deux coprésidents dans chaque région;
  - ▶ le GCAD exerce son leadership et donne des conseils à la direction, en plus de participer à l'élaboration de la politique du gouvernement fédéral en ce qui concerne les employés autochtones;
  - ▶ ce groupe comprend actuellement des membres adhérents qui ne sont pas des Autochtones;
  - ▶ port de l'uniforme traditionnel : le GCAD a réussi à intégrer dans l'uniforme militaire le « métis sash » traditionnel et la tresse des Premières nations.
2. **Réseau des employés autochtones (REA), Edmonton (Alberta)**
  - ▶ il s'agit du seul réseau interministériel d'employés autochtones en Alberta;
  - ▶ à l'origine, il tenait ses réunions à l'extérieur des établissements de travail; toutefois, par la suite, la direction a autorisé le groupe à se réunir dans les établissements de travail pendant les heures normales; le REA compte sur le soutien de son champion, Victor Houle, ce qui met en évidence l'importance des champions pour le succès des réseaux d'employés autochtones;
  - ▶ on tient le relevé de tous les procès-verbaux des réunions;
  - ▶ le mandat est un document évolutif;
  - ▶ onze ministères sont représentés au sein de ce réseau;

- ▶ le plan de travail actuel prévoit un plan stratégique visant à adopter une ligne de conduite pour la prochaine année;
- ▶ quatre objectifs : encourager le recrutement (environnement de travail propice); se pencher sur les questions communes (par exemple, les réseaux régionaux des membres des minorités visibles); améliorer les compétences et la formation (ainsi que le réseautage); développer un réseau solide (la communication est indispensable);
- ▶ faire la promotion de la Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones;
- ▶ organiser des activités d'apprentissage, en mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel;
- ▶ bénévoles; financement inexistant ou presque;
- ▶ collaborer avec d'autres réseaux pour organiser annuellement une journée conjointe consacrée à l'apprentissage.

### 3. Conseil consultatif des Autochtones (CCA), Ottawa (Ontario)

- ▶ on a procédé à une vérification de la culture autochtone;
- ▶ taux de participation de 40 p. 100; on a tenu des entrevues et organisé des groupes de discussion avec des employés et des gestionnaires autochtones;
- ▶ projet de deux mois sur les moyens à prendre pour faire échec à la discrimination discrète;
- ▶ parti pris aux yeux des intervenants; on a appris que les employés non autochtones se méfiaient des employés autochtones, et inversement;
- ▶ certains employés autochtones ont fait savoir qu'ils avaient l'impression d'être surveillés;
- ▶ symbolisme;
- ▶ à l'heure actuelle, un groupe de travail ministériel tient une réunion à propos de la vérification de la culture autochtone;
- ▶ ce groupe se réunit tous les six à huit mois;
- ▶ exposés présentés deux fois par année au Comité de la haute direction;
- ▶ le CCA veut travailler en collaboration avec l'IRNA pour échanger les pratiques exemplaires et les anecdotes de réussite;
- ▶ le CCA souhaiterait que l'IRNA participe aux discussions portant sur les questions qui concernent ce comité.

### 4. Groupe de travail autochtone (GTA), Ottawa (Ontario)

- ▶ le GTA veut travailler en collaboration avec l'IRNA pour être mieux représenté;

- ▶ programme de mentorat;
- ▶ la planification de la relève consiste notamment à pourvoir les postes vacants en faisant appel à des employés autochtones;
- ▶ le GTA regroupe un certain nombre de portefeuilles : perfectionnement professionnel, formation sur la sensibilisation culturelle, recrutement et maintien en poste des Autochtones, développement des relations et mobilisation de la communauté autochtone, évolution de la culture institutionnelle (entrevues de départ), promotion de la notoriété du GTA (orientation des nouveaux employés, forum des conférenciers et système de jumelage).

## 5. Réseau des employés autochtones (REA) de Santé Canada, Ottawa (Ontario)

- ▶ mobilisation du soutien de la direction (texte du mandat);
- ▶ plan d'action (structure de gouvernance, stratégie de communication et priorités en matière de gestion des ressources humaines);
- ▶ pratiques exemplaires et travail en collaboration;
- ▶ on souhaite collaborer avec l'IRNA pour orienter le changement.



## 6. Réseau des employés autochtones (REA) de Ressources naturelles Canada, Ottawa (Ontario)

- ▶ Pavillon autochtone – Cercle des Nations, qui fait l'objet d'un dossier distinct du dossier des Autochtones;
- ▶ règlement extrajudiciaire des conflits;
- ▶ le REA fait de la promotion pour les employés autochtones afin de s'assurer qu'ils participent en nombre suffisant;
- ▶ formation sur la culture autochtone offerte tous les vendredis;
- ▶ le REA soutient l'IRNA.

## 7. Environnement Canada, Ottawa (Ontario)

- ▶ sur 130 employés autochtones, 30 font partie du réseau;



- ▶ trois volets : sensibilisation culturelle, formation des gestionnaires (sensibilisation culturelle) et développement de la capacité;
- ▶ les employés autochtones participent à la formation sur la diversité culturelle;
- ▶ Semaine de sensibilisation aux cultures autochtones et Journée nationale des Autochtones.

### **Créer des liens et des partenariats : Gail Gallagher**

Gail a débuté son exposé en affirmant que le forum se faisait attendre depuis longtemps. Elle a remercié Brenda Nicolas d'avoir rappelé aux participants l'importance des réseaux d'employés autochtones dans les milieux de travail. Ces réseaux jouent un rôle important dans ces milieux, en particulier pour les employés autochtones du gouvernement fédéral.

En outre, elle a parlé de sa première expérience au gouvernement fédéral en 1999 et du choc culturel qu'elle a vécu comme Autochtone, parce que le gouvernement fédéral lui semblait être un environnement froid et stérile, qui n'offrait guère de soutien. Par exemple, la haute direction n'apportait pas du tout son concours pour offrir des perspectives de formation ou de mentorat. À Edmonton (Alberta), des employés autochtones du gouvernement fédéral, qui étaient préoccupés, se sont réunis et ont lancé un réseau des employés autochtones, qui a tenu sa première réunion en juin 2001. Dans l'exposé du CNMV, on a souligné que cette organisation avait vu le jour à la suite d'une « initiative locale ».

Gail a mentionné que l'IRNA doit travailler en collaboration avec d'autres réseaux d'employés autochtones. Comme on l'a affirmé la veille à l'occasion des ateliers du forum de l'IRNA, les responsables de cette initiative doivent collaborer avec les deux réseaux nationaux, à savoir le CNMV et le Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale. L'IRNA doit établir des liens avec ces autres organismes, qui ont tous deux une vaste expérience et des connaissances considérables, dont l'IRNA peut profiter. L'IRNA ne peut pas encore faire de promotion ni tenir de consultation, puisqu'elle n'est pas créée officiellement. Gail a souligné qu'il s'agit justement de l'objectif du forum : réunir les lignes directrices et les commentaires pour la création de l'IRNA. Cette dernière ne veut pas dérober le financement d'autres réseaux autochtones, ni les remplacer. Elle veut établir une communication professionnelle saine et constructive, à l'externe comme à l'interne. Gail a insisté sur les points suivants :

- ▶ L'IRNA est un organisme autochtone qui doit exercer ses activités en respectant les lignes directrices et les protocoles du gouvernement; elle est assujettie aux restrictions financières des organismes qui la financent. Dans la foulée de l'enquête de la Commission Gomery, la population canadienne est de plus en plus consciente du financement du gouvernement et critique davantage les dépenses de ce gouvernement.
- ▶ Le réseautage est indispensable. Il y a quatre ans, lorsque Gail s'est installée à Ottawa, elle a appelé tous ceux et celles qu'elle pouvait joindre et leur a envoyé des courriels pour qu'ils soutiennent l'IRNA.
- ▶ L'IRNA ne peut pas s'imposer à d'autres réseaux autochtones. Elle doit encourager (dans toute la mesure du possible) les réseaux existants d'employés autochtones à inviter l'IRNA à collaborer avec eux.
- ▶ « Nul n'est une île. » Autrement dit, il faut créer un conseil ou un réseau national d'un océan à l'autre, pour aider les employés autochtones dans tous les ministères au sein de la fonction publique fédérale. Nous devons tous travailler en collaboration.
- ▶ Chaque ministère fédéral devrait être doté d'un réseau d'employés autochtones.
- ▶ Anecdote de réussite : la vérification culturelle de Justice Canada, qui a permis de sonder la conjoncture culturelle dans les milieux de travail, constitue peut-être une activité que l'IRNA pourra exercer.



## 7. Prochaines étapes

Greg Cheverie, agent de programme de l'IRNA, a présenté un bref exposé sur les étapes à réaliser dans la foulée du forum.

- ▶ Greg a été impressionné par la volonté des participants, qui sont demeurés concentrés sur tous les aspects du forum. Cela témoigne aussi de la nécessité de l'IRNA.
- ▶ Il a fait une mise en garde à l'intention des participants qui se sont inscrits pour les travaux des comités au cours de la prochaine année : ils doivent s'assurer qu'ils ont l'accord de leurs gestionnaires. Il y a un certain volume de travail à réaliser, ce qui demandera du temps.
- ▶ Greg a exposé brièvement certaines des attentes de chacun des sous-comités et a précisé que les présidents de ces sous-comités constitueront le Comité directeur, qui est l'organisme décisionnel de l'IRNA. Ce comité directeur élira, parmi ses membres, un président et porte-parole qui siégera à titre de président provisoire de l'IRNA jusqu'à la conférence de 2006.
- ▶ Dans la foulée du forum, Greg convoquera une réunion de tous les membres, nouveaux et anciens, des comités pour commencer à préparer le processus d'organisation des différents comités et à leur confier les travaux recommandés dans le cadre de ce forum.

### Période de questions avec Raymond Crête

Des questions ont été posées au représentant de l'AGRHFPC, le directeur général Raymond Crête :

- ▶ Une question portait sur le financement de l'IRNA et sur la période d'attente avant que l'organisation ne reçoive son financement à long terme. L'AGRHFPC a accepté de collaborer avec l'IRNA et s'est engagée à en assurer la durabilité à long terme et à lui apporter de l'aide, en élaborant une analyse de rentabilisation. L'AGRHFPC fera un suivi des objectifs du forum de l'IRNA et apportera son concours à cet égard.
- ▶ Étant donné que Greg Cheverie aura besoin d'aide, probablement sur le plan administratif, l'AGRHFPC s'est engagée à le lui apporter.



## Annexe : Résultats de l'évaluation<sup>1</sup>

**Date :** le 14 décembre 2005

**Destinataire :** Jennifer Calegoure

**Expéditrice :** Cécile Normand – Évaluation et assurance de la qualité

**Objet :** Initiative de réseau national autochtone (IRNA), les 5 et 6 décembre 2005

Vous trouverez ci-joint le rapport statistique et le relevé des commentaires pour le Forum de l'Initiative de réseau national autochtone (IRNA), qui a eu lieu à l'Hôtel Marriott d'Ottawa les 5 et 6 décembre 2005.

Deux cents personnes ont participé à cette conférence. On a rempli 141 questionnaires d'évaluation (71 %).

### Cotes globales

La plupart des participants étaient d'avis que la conférence était bien organisée et gérée. La cote attribuée à cette question s'établit à 89 %.

Le tableau ci-après indique que la conférence a été très bien cotée, en particulier pour les facteurs les plus importants (soit les points 16 à 19).

16	Je suis satisfait(e) de cette activité.	4,32
17	Cette activité a été un bon investissement de mon temps.	4,33
18	Cette activité a été bien organisée et gérée.	4,30
19	L'animateur était professionnel et efficace.	4,46
	Moyenne générale	4,35

1 = pas du tout d'accord; 5 = tout à fait d'accord

Les témoignages suivants confirment de nouveau le succès retentissant de cette conférence.

- ▶ Je félicite tous les responsables pour l'ensemble du travail consacré à l'organisation du forum et j'ai très hâte de participer à la prochaine conférence, à l'automne 2006.
- ▶ Travail fantastique! Félicitations aux organisateurs! Pour le premier forum, ils ont fait de l'excellent travail!

---

1. Cette annexe présente la note de service envoyée par Cécile Normand, sans modification rédactionnelle.



- ▶ J'ai vraiment apprécié la manière dont ce forum a été organisé. Tout a été très bien préparé. Merci.

## Évaluation des exposés présentés pendant les séances plénières

Dans l'ensemble, la cote (moyenne générale) attribuée aux exposés présentés pendant les séances plénières s'établit à 3,97 sur un barème de 5 points. Voici les cinq exposés les mieux cotés, dans l'ordre décroissant.

### Exposés

Mot de bienvenue et présentations – Gina Wilson	4,36
Conseil national des minorités visibles – Jacqueline Edwards	4,30
Cérémonies de clôture – aînés	4,22
Conférencier principal – Errol Menders	4,20
Mot d'ouverture – Ruth Dantzer	4,13

1 = très médiocre; 5 = excellent

## Évaluation des facteurs administratifs et logistiques

Tous ces facteurs ont été très bien cotés. Le facteur Inscription : connaissances et courtoisie du personnel a été le mieux coté; le facteur Temps alloué au réseautage a été le moins bien coté.

Inscription : connaissances et courtoisie du personnel	4,34
Lieu et aménagement	4,33
Affichage	4,26
Qualité des repas	4,33
Horaire et déroulement des activités	4,04
Temps alloué au réseautage	3,76
Moyenne générale	4,18

1 = très médiocre; 5 = excellent

## Installations

On a fait de nombreux commentaires à propos de la superficie de la salle dans laquelle s'est déroulé le forum et au sujet des ateliers, qui étaient trop achalandés. On a fait aussi plusieurs commentaires en ce qui concerne le compte rendu en plénière pendant la pause-repas.

Vous trouverez ci-après quelques commentaires des participants.

- ▶ À mon avis, on aurait pu prévoir une salle plus vaste pour tenir compte de l'importance du groupe; il y avait trop de participants à une table, et ainsi de suite.



- ▶ La salle de la séance plénière était exiguë. Les salles des ateliers étaient elles aussi exiguës ou très exiguës.
- ▶ Il aurait fallu limiter le nombre de participants à huit représentants au maximum à chaque table. La salle de bal et les salles des ateliers étaient trop achalandées.
- ▶ Malheureusement, on a prévu des comptes rendus en plénière pendant la pause-repas; on ne pouvait pas entendre le conférencier, et à certaines tables, les participants tenaient des conversations pendant que le conférencier présentait son exposé.
- ▶ Il aurait fallu éviter les comptes rendus en plénière pendant la pause-repas : les participants sont ici pour le réseautage également, et la pause-repas leur permet de le faire.
- ▶ Il faudrait tâcher de ne pas présenter d'exposé pendant la pause-repas. Il est très difficile d'écouter le conférencier lorsque les participants tiennent des conversations entre eux.

## Questions relatives au bilinguisme

On a fait un commentaire à propos de l'utilisation des deux langues officielles pendant le forum. Voici ce commentaire :

- ▶ Il aurait été approprié de mettre la traduction dans les salles ou encore de regrouper les francophones.

## Autres questions

Certains étaient d'avis qu'il aurait fallu mieux annoncer la conférence et qu'on aurait dû envoyer un avis à tous les Autochtones déclarés et travaillant dans la fonction publique.

À nouveau, j'adresse des félicitations à tous ceux et celles qui ont contribué au succès de cette excellente conférence.

Nous serions heureux de connaître toutes vos suggestions et celles de votre équipe pour améliorer la méthode grâce à laquelle nous réunissons de l'information sur ces activités (par exemple, le contenu et la présentation du questionnaire) et les modalités selon lesquelles nous en présentons les résultats pour qu'ils répondent à vos besoins. N'hésitez pas à m'appeler au 992-5683, au besoin.

Cécile Normand

Évaluation et assurance de la qualité  
Groupe de la gestion du savoir et des études supérieures

Aboriginal National Network Initiative Forum - Dec. 5-6/05- Presentation Ratings

Count	Questions	Mean	1	2	3	4	5	VPr%	Avg%	Exc%	Rank
132	1. Welcoming & Introductions / Mot de bienvenue et présentation Gina Wilson - Master of Ceremonies / Animatrice - Director General Aboriginal Affairs Secretariat, Privy Council Office / Directrice générale, Secrétariat des affaires autochtones, Bureau du Conseil privé	4.36						0.0	6.1	93.9	1
130	2. Opening Remarks / Mot d'ouverture Ruth Danzter - President and Chief Executive Officer, Canada School of Public Service, ANNI Champion / Présidente et chef de direction, École de la fonction publique du Canada, championne de l'IRNA	4.13						0.0	13.8	86.2	5
135	3. ANNI Backgrounder / Séance d'information sur l'IRNA Brian Beaver - ANNI Steering Committee Chair / President, Comité directeur de l'IRNA	4.01						3.7	17.8	78.5	6
135	4. National Council for Visible Minorities / Conseil national des minorités visibles Jacqueline Edwards	4.30						0.7	11.1	88.1	2
131	5. National Committee of Federal Public Servants with Disabilities / Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale - Carole Thérberge et Louise Normand	3.85						0.8	29.0	70.2	13
133	6. Public Service Human Resources Management Agency Canada (PSHRMAC) and ANNI - Report on Aboriginal Employment / Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et l'IRNA - Rapport sur l'emploi des Autochtones Glen Bailey - Vice President PSHRMAC / Vice-présidente, AGRHFPC	3.86						7.5	20.3	72.2	12
132	7. Keynote Speaker / Conférencier principal Errol Mendes - Senior Advisor Responsible for Diversity and Special Projects, Privy Council Office / Conseiller supérieur pour la diversité et les projets spéciaux, Bureau du Conseil privé	4.20						2.3	9.8	87.9	4
136	8. Workshop Session I / Atelier - Séance 1 - ANNI Terms of Reference - Aboriginal Employees Issues - ANNI Priorities / Mandate de l'IRNA - questions touchant les employés autochtones - priorités de l'IRNA	3.89						4.4	25.7	69.9	10
132	9. Plenary Reports / Rapports en plénière	3.49						9.1	40.2	50.8	14
102	10. Dinner Guest / Conférencier invitée Dîner	3.89						5.9	26.5	67.6	11
134	11. Workshop Sessions A and B / Séances en ateliers A et B	4.00						0.7	24.6	74.6	7
134	12. Plenary Reports / Rapports en plénière	3.40						17.2	34.3	48.5	15
121	13. Aboriginal Employee Networks - Introductions / Réseau des employés autochtones	3.96						2.5	22.3	75.2	9

**Aboriginal National Network Initiative Forum - Dec. 5-6/05- Presentation Ratings**

Count	Questions	Mean	1	2	3	4	5	VPr%	Avg%	Exc%	Rank
98	14. Building Linkages / Établissement de liens Gail Gallagher - ANNI Steering Committee / Comité directeur de IRNA.	3.98						1.0	23.5	75.5	8
85	15. Closing Ceremonies / Cérémonies de clôture Elders / Aînés	4.22						2.4	10.6	87.1	3
124.7	Grand Mean	3.97						3.9	21.0	75.1	

**Note:**

Number of participants: 200

Number of evaluation questionnaires completed: 141

71% of participants completed an evaluation questionnaire

Title: Aboriginal National Network Initiative (ANNI) Forum

Date: December 5-6, 2005

Location: Ottawa Marriott Hotel

**Abbreviation of Rating Scale**

Exc = Excellent to Good (5-4)

Avg = Average (3)

VPr = Poor to Very Poor (2-1)

### Aboriginal National Network Initiative Forum - Dec. 5-6/05- Presentation Ratings

**1. Welcoming & Introductions / Mot de bienvenue et présentation** Gina Wilson - *Master of Ceremonies / Animatrice - Director General Aboriginal Affairs Secretariat, Privy Council Office / Directrice générale, Secrétariat des affaires autochtones, Bureau du Conseil privé*

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	0	0.0%						
Average - Moyen	8	6.1%		8				
Good - Bon	69	52.3%			69			
Excellent - Excellent	55	41.7%				55		

**2. Opening Remarks / Mot d'ouverture** Ruth Dantzer - *President and Chief Executive Officer, Canada School of Public Service, ANNI Champion / Présidente et chef de direction, École de la fonction publique du Canada, championne de l'IRNA*

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	0	0.0%						
Average - Moyen	18	13.8%		18				
Good - Bon	77	59.2%			77			
Excellent - Excellent	35	26.9%				35		

**3. ANNI Backgrounder / Séance d'information sur l'IRNA** Brian Beaver - *ANNI Steering Committee Chair / Président, Comité directeur de l'IRNA*

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	5	3.7%		5				
Average - Moyen	24	17.8%		24				
Good - Bon	71	52.6%			71			
Excellent - Excellent	35	25.9%				35		

**4. National Council for Visible Minorities / Conseil national des minorités visibles** Jacqueline Edwards

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	1	0.7%		1				
Average - Moyen	15	11.1%		15				
Good - Bon	61	45.2%			61			
Excellent - Excellent	58	43.0%				58		

**5. National Committee of Federal Public Servants with Disabilities / Comité national des employés handicapés de la fonction publique fédérale** - Carole Théberge et Louise Normand

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	1	0.8%		1				
Average - Moyen	38	29.0%		38				
Good - Bon	71	54.2%			71			
Excellent - Excellent	21	16.0%				21		

**6. Public Service Human Resources Management Agency Canada (PSHRMAC) and ANNI - Report on Aboriginal Employment / Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et IRNA - Rapport sur l'emploi des Autochtones Glen Bailey - Vice President PSHRMAC / Vice-présidente, AGRHFPC**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	2	1.5%						
Poor - Pauvre	8	6.0%						
Average - Moyen	27	20.3%						
Good - Bon	65	48.9%						
Excellent - Excellent	31	23.3%						

**7. Keynote Speaker / Conférencier principal Errol Mendes - Senior Advisor Responsible for Diversity and Special Projects, Privy Council Office / Conseiller supérieur pour la diversité et les projets spéciaux, Bureau du Conseil privé**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	1	0.8%						
Poor - Pauvre	2	1.5%						
Average - Moyen	13	9.8%						
Good - Bon	69	52.3%						
Excellent - Excellent	47	35.6%						

**8. Workshop Session I / Atelier - Séance 1 - ANNI Terms of Reference - Aboriginal Employees Issues - ANNI Priorities / Mandate de l'IRNA - questions touchant les employés autochtones - priorités de l'IRNA**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	1	0.7%						
Poor - Pauvre	5	3.7%						
Average - Moyen	35	25.7%						
Good - Bon	62	45.6%						
Excellent - Excellent	33	24.3%						

**9. Plenary Reports / Rapports en plénière**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	2	1.5%						
Poor - Pauvre	10	7.6%						
Average - Moyen	53	40.2%						
Good - Bon	55	41.7%						
Excellent - Excellent	12	9.1%						

**10. Dinner Guest / Conférencier invitée Dîner**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	2	2.0%						
Poor - Pauvre	4	3.9%						
Average - Moyen	27	26.5%						
Good - Bon	39	38.2%						
Excellent - Excellent	30	29.4%						

**11. Workshop Sessions A and B / Séances en ateliers A et B**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	1	0.7%						
Poor - Pauvre	0	0.0%						
Average - Moyen	33	24.6%						
Good - Bon	64	47.8%						
Excellent - Excellent	36	26.9%						

**12. Plenary Reports / Rapports en plénière**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	2	1.5%						
Poor - Pauvre	21	15.7%						
Average - Moyen	46	34.3%						
Good - Bon	52	38.8%						
Excellent - Excellent	13	9.7%						

**13. Aboriginal Employee Networks - Introductions / Réseau des employés autochtones**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	3	2.5%						
Average - Moyen	27	22.3%						
Good - Bon	63	52.1%						
Excellent - Excellent	28	23.1%						

**14. Building Linkages / Établissement de liens Gail Gallagher - ANNI Steering Committee / Comité directeur de l'IRNA**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	1	1.0%						
Average - Moyen	23	23.5%						
Good - Bon	51	52.0%						
Excellent - Excellent	23	23.5%						

**15. Closing Ceremonies / Cérémonies de clôture Elders / Aînés**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	2	2.4%						
Average - Moyen	9	10.6%						
Good - Bon	42	49.4%						
Excellent - Excellent	32	37.6%						

Aboriginal National Network Initiative Forum- Dec. 5-6/05 - Overall Ratings

Count	Questions	Mean	1	2	3	4	5	Dis%	Neu%	AGR%	Rank
136	16. I was satisfied with this event. / Je suis satisfait(e) de cette activité.	4.32						0.7	7.2	92.0	3
139	17. This event was a productive use of my time. / Cette activité a été un bon investissement de mon temps.	4.33						1.4	7.2	91.4	2
138	18. This event was well organized and managed. / Cette activité a été bien organisée et gérée.	4.30						2.2	8.7	89.1	4
139	19. The moderator was professional and effective. / L'animateur était professionnel et efficace.	4.46						1.4	2.9	95.7	1
138.5	Grand Mean	4.35						1.4	6.5	92.1	

Note:

Abbreviation of Rating Scale

Agr = Strongly Agree to Agree (5-4)

Neu = Neutral (3)

Dis = Disagree to Strongly Disagree (2-1)

## Aboriginal National Network Initiative Forum- Dec. 5-6/05 - Overall Ratings

### 16. I was satisfied with this event. / Je suis satisfait(e) de cette activité.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Strongly disagree - Fortement en désaccord	0	0.0%						
Disagree - En désaccord	1	0.7%						
Neutral - Neutre	10	7.2%						
Agree - En accord	71	51.4%						
Strongly agree - Fortement en accord	56	40.6%						

### 17. This event was a productive use of my time. / Cette activité a été un bon investissement de mon temps.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Strongly disagree - Fortement en désaccord	0	0.0%						
Disagree - En désaccord	2	1.4%						
Neutral - Neutre	10	7.2%						
Agree - En accord	67	48.2%						
Strongly agree - Fortement en accord	60	43.2%						

### 18. This event was well organized and managed. / Cette activité a été bien organisée et gérée.








Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Strongly disagree - Fortement en désaccord	1	0.7%						
Disagree - En désaccord	2	1.4%						
Neutral - Neutre	12	8.7%						
Agree - En accord	62	44.9%						
Strongly agree - Fortement en accord	61	44.2%						

### 19. The moderator was professional and effective. / L'animateur était professionnel et efficace.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Strongly disagree - Fortement en désaccord	0	0.0%						
Disagree - En désaccord	2	1.4%						
Neutral - Neutre	4	2.9%						
Agree - En accord	61	43.9%						
Strongly agree - Fortement en accord	72	51.8%						



Aboriginal National Network Initiative Forum - Dec. 5-6/05 - Logistics Ratings

Count	Questions	Mean	1	2	3	4	5	VPr%	Avg%	Exc%	Rank
137	20. Registration: Knowledge and helpfulness of staff. / inscription : Connaissances et courtoisie du personnel.	4.34						1.5	10.2	88.3	1
138	21. Location of the meeting facility. / Lieu et aménagement.	4.33						5.1	7.2	87.7	2
138	22. Signage. / Affichage.	4.26						2.2	13.2	84.6	4
138	23. Quality of meals. / Qualité des repas.	4.33						0.7	14.5	84.8	3
138	24. Timetable and flow of activities. / Horaire et déroulement des activités.	4.04						2.2	21.0	76.8	5
139	25. Time allowed to network. / Temps alloué au réseautage.	3.76						11.5	28.1	60.4	6
137.7	Grand Mean	4.18						3.9	15.7	80.4	

Note:

Abbreviation of Rating Scale

Exc = Excellent to Good (5-4)

Avg = Average (3)

VPr = Poor to Very Poor (2-1)

### Aboriginal National Network Initiative Forum- Dec. 5-6/05 - Logistics Ratings

#### 20. Registration: Knowledge and helpfulness of staff. / Inscription : Connaissances et courtoisie du personnel.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	2	1.5%	■					
Average - Moyen	14	10.2%	■	■				
Good - Bon	57	41.6%	■	■	■			
Excellent - Excellent	64	46.7%	■	■	■	■		

#### 21. Location of the meeting facility. / Lieu et aménagement.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	7	5.1%	■					
Average - Moyen	10	7.2%	■	■				
Good - Bon	52	37.7%	■	■	■			
Excellent - Excellent	69	50.0%	■	■	■	■		

#### 22. Signage. / Affichage.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	3	2.2%	■					
Average - Moyen	18	13.2%	■	■				
Good - Bon	56	41.2%	■	■	■			
Excellent - Excellent	59	43.4%	■	■	■	■		

#### 23. Quality of meals. / Qualité des repas.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	1	0.7%	■					
Poor - Pauvre	0	0.0%						
Average - Moyen	20	14.5%	■	■				
Good - Bon	49	35.5%	■	■	■			
Excellent - Excellent	68	49.3%	■	■	■	■		

#### 24. Timetable and flow of activities. / Horaire et déroulement des activités.

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	1	0.7%	■					
Poor - Pauvre	2	1.4%	■					
Average - Moyen	29	21.0%	■	■				
Good - Bon	65	47.1%	■	■	■			
Excellent - Excellent	41	29.7%	■	■	■	■		

**25. Time allowed to network. / Temps alloué au réseautage.**

Response	Count	Percent	0	20	40	60	80	100
Very Poor - Très Pauvre	0	0.0%						
Poor - Pauvre	16	11.5%		■				
Average - Moyen	39	28.1%		■	■			
Good - Bon	46	33.1%		■	■	■		
Excellent - Excellent	38	27.3%		■	■	■	■	