**[NISC Podcast Transcript] [FRENCH FOLLOWS]**

Welcome to the NISC podcast. My name is Sam Prosper and I will be one of your hosts along with my co-lead Katy Cameron. The National Indigenous student circle was started last year to continue providing events and resources to students throughout the fall and winter semesters. We know that student schedules are often scattered, and live events aren’t always possible, so we’ve created a series tailored to your needs and interests. We will be having guest speakers, answering questions sent in by you, and touching on topics that students want to know about related to both your work experience and cultural background. You will be able to access the podcast on our Facebook page as well as on the NISC GCpedia page.

**(0:42)**

Our first topic of discussion is one that all of you have encountered when applying for FSWEP or other government positions and that is self-declaration. In government jargon, self-declaration is a term that the PS uses for the collection of EE information and is obtained through people voluntarily identifying as either metis, Inuit, or FN. With the history of mistrust in the governments use of this information and the stigma of underqualification and special treatment, we wanted to address the benefits as well as any perceived risks that accompany self-identifying.

So now that we know what it is, we can go into why it is so important. Self-declaration is used for statistical purposes, reports, analysis, and special studies, as well as ensuring that those who apart of EE groups have the necessary resources needed to succeed. As of now there are four employment equity groups, we have women, people with disabilities, Indigenous people, and visible minorities.

Examples of statistical purposes could be assessing the amount of indigenous people in the PS workforce in order to see if it is a good representation of the area that they’re employed. It can also be used to assess where Indigenous people struggle in the hiring process. Another good example would be that a recent audit demonstrated that Indigenous people tend to be less represented after the interview stages. It is this kind of data that self-declaration allows us to have that gives us the opportunity to address situations like this. In this example, the Aboriginal Centre of Expertise, that works within the PSC, undertook a consultation with various internal and external partners to review why this is happening, And now that we’ve done that research we can help to support managers and improve their interview techniques to reduce barriers for Indigenous people.

**(2:44)**

We know that the mistrust within communities for the government of Canada is real, and barriers are an important conversation that we need to have to ensure a trusting and lasting relationship. To move forward in the reconciliation, we have to have indigenous people working on policies, programs, and any reconciliation files. And in order to reach that goal we need indigenous people to self-declare and be a part of that change. there are multiple instances where the government will ask you to self-declare. One of them is as a student through the federal student work experience program or FSWEP. You can self-declare there as an indigenous person by checking the box under the employment equity section in your student application. The option will also be there when you're applying for a government job whether it be internal or external if you're already an employee or looking to become an employee. The option will be under the employment equity section, and it will allow you to self-declare as indigenous as one of the employment equity groups. they will also ask you to identify in specific hiring processes that are intended for indigenous people only. the form that is used in these specific processes is called the affirmation of aboriginal affiliation form, also known as the AAAF.

**(4:03)**

There are a few instances where the government will ask you to fill out this form. The first is when the process is looking specifically for indigenous people to staff the position meaning that being indigenous is part of the requirements that are listed on the posting. Another is when the process has an area of selection limited to Aboriginal people or to members of designated employment equity groups. the third is at the process has applied for a merit criterion of organizational need of increasing the representation of indigenous people or increasing the representation of other members of employment equity groups. And finally, if the process involves selection from an aboriginal inventory or student employment program in the federal government that is used to increase the representation of indigenous people or designated EE groups.

If you were formally a student with ISEO and you have graduated or you are in your last semester before graduation you were probably reached out to, to be a part of the indigenous career pathway, also called ICP. This would fall under the category of an aboriginal inventory or student employment program in the federal government as we require you to be Indigenous in order to be a part of these programs.

**(5:28)**

 Along with self-declaration being beneficial for statistical purposes and increasing representation, tracking that representation, and reducing barriers, self-declaring is also beneficial for you. In terms of FSWEP, hiring managers can select and be matched to students who only self-declare. If a manager is interested in having an indigenous student, they can limit their search to only have indigenous resumes come to them. As well as I've said before there are job posters that are specifically looking for those who self-declare, and the process is only open to indigenous people who self-declare. And lastly self-declaring can give you access to resources, mentorship programs, communities, and training.

Even though there are a ton of benefits to self-declaring we realize that there is still a stigma and fear revolving around the topic. We wanted to touch on a couple of the main concerns that we've heard. Starting with perceived special treatment where people assume that you're in a position or you got the opportunity for position just because you identified as Indigenous. Another is perceived under qualification where you were given a position you're not qualified for because you are Indigenous, and you don't have the skills or educational background to be there. Another is historic mistrust in the government and how they will use the information if we do self-declare. tokenism is the fear of being hired just because you are indigenous and having a manager or department use you as kind of a token saying that we hire indigenous people instead of being hired and treated as a person and for your skills. And lastly is being pigeonholed into a career position that involves indigenous issues whether or not that is something you are actually interested in just for the reason that you yourself are indigenous.

 we have the mandates that are helping to reduce the fear and reduce the stigma and protect indigenous integrity. These include the many voices one mind report and the call to actions. These foundational documents are being implemented to reduce barriers and to make the government a safe an encouraging place to work for Indigenous people.

**(7:53)**

I think as employees of the government, being Indigenous, it is super important for us to promote ourselves and to be proud of our background. We want to encourage you to stand up for your abilities, your background, and be confident in addressing these issues if they arise. The government is working towards a safe inclusive workplace and we’re all a part of the change. We are in a position to make real changes and we want to encourage others to do the same in order to have those really important agenda items recognized and considered so that we can make a change in our communities, in society, and in Canada as a whole. It is important to have the right indigenous talent, in the right position, at the right time. And self-declaring can help to make that a reality.

If you have any questions about self-declaration or about specific processes, please do not hesitate to reach out to us. We love hearing from you, and we will do everything we can to help. Our next episode will cover second language assessments and what you need to do to prepare for them, the process, and answer any questions that you might have. To submit your questions, please email us as Samantha.prosper@cfp-psc.gc.ca or at sarah.cameron@tbs-sct.gc.ca

Bienvenue au podcast du CNEA. Je m'appelle Sam Prosper et je serai l'une de vos animatricesavec ma co-animatrice Katy Cameron. Le Cercle national des étudiants autochtones a été créé l'année dernière afin de continuer à offrir des événements et des ressources aux étudiants durant la période de semestres d'automne et d'hiver. Nous reconnaissons que les étudiants ont souvent des emplois et que les fonctions en personnes ne sont pas toujours réalisables. Nous avons donc créé une série adaptée à vos besoins et à vos intérêts. Nous inviterons des conférenciers, nous répondrons aux questions que vous nous enverrez et nous aborderons des sujets que les étudiants veulent apprendre davantage et qui sont liés à votre expérience professionnelle et à votre culture. Vous pourrez accéder au podcast sur notre page Facebook ainsi que sur la page GCpedia du CNEA.

**(0 :42)**

Notre premier sujet de discussion est un que vous avez tous affronté lorsque vous avez postulé au PFETE ou à d'autres postes gouvernementaux; l’auto-identification. Dans le jargon gouvernemental, l’auto-identification est un terme que la fonction publique utilise pour la collecte de renseignements sur l'équité en matière d'emploi et qui est obtenu par des individus qui s'identifient volontairement comme Métis, Inuits ou Premières nations. Considérant certains antécédents de méfiance à la suite de l'utilisation de ces détails et des stigmates de sous-qualification et de traitement spécial aux gouvernements, nous avons voulu aborder les avantages ainsi que les désavantages perçus qui accompagnent l'auto-identification.

Maintenant que nous savons de quoi l’auto- identification s'agit, nous pouvons examiner pourquoi ça éprouve autant d’importance. L’auto-identification est utilisée à des fins statistiques, de rapports, d'analyses et d'études spéciales. De plus, ceci sert à s'assurer que les individus faisant partis des groupes visés par l’égalité au travail ont accès aux ressources nécessaires pour réussir. À ce jour, il existe quatre groupes d'équité en matière d'emploi : les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les minorités visibles.

Les statistiques peuvent, en autres, servir à évaluer le nombre d'autochtones dans le personnel de la fonction publique afin de déterminer s'il s'agit d'une bonne représentation du corps où ils sont employés. Elles peuvent également être utiles pour évaluer les difficultés éprouvées par les autochtones durant le processus d'embauche. Un autre exemple serait qu'une récente révision a démontré que les autochtones ont tendance à être moins représentés à la suite des étapes d’entrevue. Ces types de données sont mises en évidence grâceà l’auto-identification et nous permettent d`obtenir ces informations. Dans cet exemple, le Centre d'expertise autochtone, qui travaille au sein de la Commission de la fonction publique, a entrepris une consultation avec divers partenaires internes et externes afin d'examiner les raisons de cette situation.

**(2 :44)**

Nous reconnaissons que la méfiance des communautés autochtones à l'égard du gouvernement du Canada est existante, et les obstacles font partis d`une conversation importante que nous devons avoir afin d`assurer une relation confiante et stable. Pour continuer avec la réconciliation, il faut que des autochtones travaillent sur les politiques, les programmes et tout dossier de réconciliation. Et pour atteindre cet objectif, il faut que les autochtones s'auto-déclarent et participent à ces changements. Le gouvernement vous demandera de vous auto-déclarer dans plusieurs cas. Un de ces contingences est le programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETÉ). Vous pouvez donc vous déclarer en tant qu'autochtone en cochant la case de la section sur l'équité en matière d'emploi dans votre demande d'admission à l'université. L'option sera également disponible en postulant pour un emploi gouvernemental, que ce soit à l'interne ou à l'externe, si vous êtes déjà un employé ou si vous cherchez à le devenir. L'option se trouvera dans la section sur l'équité en matière d'emploi et vous permettra de vous déclarer autochtone comme l'un des groupes visés par l`égalité professionnelle. Ils vous demanderont également de vous identifier dans des processus d'embauche destinés uniquement aux autochtones. Le formulaire utilisé dans ces processus spécifiques s'appelle le *formulaire d'affirmation d'affiliation autochtone*, aussi connu sous le nom de FAAA.

**(4 :03)**

Il y a certains cas où le gouvernement vous demandera de remplir ce formulaire. Le premier est lorsque le processus recherche uniquement des autochtones pour acquérir le poste, ce qui signifie que le fait d'être autochtone fait partie des exigences affichées dans l'annonce. Un autre cas est lorsque le processus réserve un bloc spécifique pour les postulants autochtones ou d`autres membres des groupes désignés à l`égalité professionnelle. Le troisième cas est celui où le processus a comme critère d’augmenter la population des autochtones ou d'accroître la représentation d'autres membres des groupes désignés à l’égalité au travail. Et enfin, quand processus implique un assortiment de candidats à partir d'un inventaire autochtone ou d'un programme d'emploi pour étudiants dans le gouvernement fédéral qui est utilisé pour augmenter la représentation des autochtones ou des groupes désignés d'équité en matière d'emploi.

Si vous étiez précédemment un étudiant de l'ISEO et que vous avez obtenu votre diplôme ou que vous étiez au dernier semestre avant l'obtention de votre diplôme, vous avez possiblement été contacté pour faire part du *Parcours de carrière pour Autochtones*. Cela fait partie de la catégorie des programmes de répertoire autochtone ou d'emploi étudiant du gouvernement fédéral, car il faut être autochtone pour pouvoir participer à ces programmes.

**(5 :28)**

En plus d'être bénéfique à des fins statistiques et d'accroître la représentation, de suivre cette représentation et de réduire les obstacles, l’auto-identification est également bénéfique pour vous. En ce qui concerne le PFETÉ, les gestionnaires d'embauche peuvent sélectionner et être jumelés à des étudiants qui ne font que de l'auto-identification. Si un gestionnaire est intéressé par un étudiant autochtone, il peut limiter sa recherche pour ne recevoir que des CV d'autochtones. De plus, comme je l'ai déjà dit, il existe des offres d'emploi qui recherchent spécifiquement des personnes qui s'auto-déclarent, et le processus n'est ouvert qu'aux autochtones qui s'auto-déclarent. Enfin, l'auto-identification peut vous donner accès à des ressources, des programmes de mentorat, des communautés et des formations.

Non seulement que l’auto-identification de soi-même présente de nombreux avantages au niveau des statistiques, de la reconnaissance et de la représentation de la population autochtone au milieu gouvernemental, c’est aussi important pour soi-même. Le département d’embauchage à PFETE pourrait limiter ses recherches d’étudiants à ceux qui s’auto-identifient comme autochtones. L’auto-identification peut aussi donner accès à certaines ressources, aux programmes de mentorats, aux communautés et la formation.

Alors que l’auto-identification a ses avantages, nous sommes conscients qu'elle suscite encore des craintes et des préjugés. Nous avons voulu souligner quelques préoccupations que nous avons reçues. Il s'agit d'abord de la perception d'un traitement spécial; lorsque les gens assument que vous êtes embauché pour un poste simplement parce que vous vous êtes identifié comme autochtone. Il y a aussi le soupçon de ne pas posséder les qualifications demandées; c'est-à-dire le fait que l'on vous offre un poste puisque vous êtes autochtones même si vous n'avez pas les compétences exigées ou le niveau d'études nécessaires. Le symbolisme est la crainte d'être embauché uniquement parce que vous êtes autochtone et qu'un supérieur ou un service vous utilise afin atteindre le quota d’employés autochtone au lieu d'être embauché et traité adéquatement pour vos compétences professionnelles. Et enfin, il y a le fait d'être coincé dans une carrière ou un poste qui implique des questions autochtones, que ce soit ou non quelque chose qui vous intéresse, simplement parce que vous êtes vous-même autochtone.

 Nous avons des mandats et des outils qui aident à réduire la crainte et la stigmatisation afin de protéger l'intégrité des autochtones. Il s'agit notamment du rapport « Many Voices one Mind » et de « Calls to Action ». Ces documents fondamentaux sont mis place pour réduire les obstacles et rendre le gouvernement un lieu de travail sain et accueillant pour les autochtones.

**(7 :53)**

Je crois qu'en tant qu'employée du gouvernement et en tant qu’autochtone, il est très important pour nous de se promouvoir et d'être fiers de nos origines. Nous voulons vous encourager à démontrer vos compétences, votre fierté pour vos ancêtres, et d’éprouver la confiance si ou lorsque vous faites face à ces obstacles. Le gouvernement s'efforce de créer un milieu de travail sûr et accueillant, et nous faisons tous part du changement. Nous sommes en mesure d'apporter de vais changements et nous voulons encourager les autres à faire de même afin que ces sujets parfois sensibles soient reconnus et pris en compte pour que nous puissions améliorer nos communautés, faire des changements dans notre communauté et dans l'ensemble du pays. Il est important de s’auto-identifier afin d'avoir les bonnes aptitudes autochtones, au bon poste, au bon moment. Ceci pourrait être réalisé par simplement débuter par s’auto-déclarer

Si vous avez des questions sur l’auto-identification ou sur des processus spécifiques, n'hésitez pas à nous contacter. Nous aimons avoir de vos nouvelles et nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour vous aider. Notre prochain épisode portera sur les évaluations de la seconde langue et sur comment vous préparer, ainsi que sur le processus. Nous répondrons aussi à toutes les questions que vous pourriez avoir. Pour soumettre vos questions, veuillez nous envoyer un courriel à Samantha.prosper@cfp-psc.gc.ca ou à sarah.cameron@tbs-sct.gc.ca.