

Priorités de l'exercice 2020-2021 à l'échelle du gouvernement		
COVID-19		
Engagement de la haute direction (cadres)	Engagement des gestionnaires et des superviseurs	Engagement de tous les employés
<p>Mobiliser à l'appui des objectifs communs en réponse à la COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'adapter aux réalités opérationnelles et stratégiques changeantes à la suite de la pandémie de COVID-19 afin d'offrir des services et des résultats aux communautés autochtones. • Promouvoir la santé et la sécurité physiques de l'organisation, particulièrement dans le contexte d'un retour sur le lieu de travail en 2020-2021. • Soutenir la santé psychologique des employés en ces temps difficiles, y compris la prévention et la résolution du harcèlement et de la discrimination. 	<p>Mobiliser à l'appui des objectifs communs en réponse à la COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'adapter aux réalités opérationnelles et stratégiques changeantes à la suite de la pandémie de COVID-19 afin d'offrir des services et des résultats aux communautés autochtones. • Promouvoir la santé et la sécurité physiques de l'organisation, particulièrement dans le contexte d'un retour sur le lieu de travail en 2020-2021. • Soutenir la santé psychologique des employés en ces temps difficiles, y compris la prévention et la résolution du harcèlement et de la discrimination. 	<p>Mobiliser à l'appui des objectifs communs en réponse à la COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'adapter aux réalités opérationnelles et stratégiques changeantes à la suite de la pandémie de COVID-19 afin d'offrir des services aux clients. • Adhérer aux règles mises en place pour promouvoir la santé et la sécurité physiques de l'organisation, particulièrement dans le contexte d'un retour sur le lieu de travail en 2020-2021. • Soutenir la santé psychologique des employés collègues en ces temps difficiles, y compris la prévention et la résolution du harcèlement et de la discrimination.
Diversité et inclusion		
Engagement de la haute direction (cadres)	Engagement des gestionnaires et des superviseurs	Engagement de tous les employés
<p>Continuer les efforts afin d'augmenter la diversité de la main-d'œuvre dans votre organisation et favoriser l'inclusion d'un large éventail de voix et d'opinions dans la gouvernance et la prise de décisions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire progresser et mettre en œuvre des stratégies visant à promouvoir une 	<p>Continuer les efforts afin d'augmenter la diversité de la main-d'œuvre dans votre organisation et favoriser l'inclusion d'un large éventail de voix et d'opinions dans la gouvernance et la prise de décisions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire progresser et mettre en œuvre des stratégies visant à promouvoir une 	<p>Continuer les efforts afin d'augmenter la diversité de la main-d'œuvre dans votre organisation et favoriser l'inclusion d'un large éventail de voix et d'opinions dans la gouvernance et la prise de décisions.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer à la mise en œuvre et à l'avancement des stratégies visant à

<p>organisation inclusive respectueuse de la diversité des personnes et de leurs compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impliquer activement les voix autochtones dans la collecte d'informations et la prise de décision. • Améliorer et façonner des compétences culturelles exemplaires tout en renforçant les compétences culturelles du personnel et des pairs, conformément à la politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones. • Appuyer le recrutement, le perfectionnement et l'avancement d'une main-d'œuvre diversifiée. 	<p>organisation inclusive respectueuse de la diversité des personnes et de leurs compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impliquer activement les voix autochtones dans la collecte d'informations et la prise de décision. • Améliorer et façonner des compétences culturelles exemplaires tout en renforçant les compétences culturelles du personnel et des pairs, conformément à la politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones. • Appuyer le recrutement, le perfectionnement et l'avancement d'une main-d'œuvre diversifiée. 	<p>promouvoir une organisation inclusive respectueuse de la diversité des personnes et de leurs compétences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impliquer activement les voix autochtones dans la planification de projet, la collecte d'informations et la prise de décision, dans la mesure du possible. • Améliorer et façonner des compétences culturelles exemplaires, par l'achèvement de l'apprentissage et de la compréhension des compétences culturelles, conformément à la politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones. • Appuyer le recrutement, le perfectionnement et l'avancement d'une main-d'œuvre diversifiée.
Système de paye		
Engagement de la haute direction (cadres)	Engagement des gestionnaires et des superviseurs	Engagement de tous les employés
<p>Contribuer à la stabilisation de RH-à-Paye afin de s'assurer que les employés sont payés correctement et à temps.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures pour mettre en œuvre un changement de culture en mettant davantage l'accent sur la planification proactive et l'engagement des gestionnaires et des employés à planifier selon les échéances harmonisées et les mesures de rendement établies par le SCT (Ex.: Partager les informations reçues, encourager la participation aux séances de sensibilisation, surveiller et partager les résultats des actions tardives 	<p>Contribuer à la stabilisation de RH-à-Paye pour s'assurer que les employés sont payés avec exactitude et à temps.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures pour mettre en œuvre un changement de culture en mettant davantage l'accent sur la planification proactive et l'engagement <u>des employés à planifier selon les échéances harmonisées</u> et les mesures de rendement établies par le SCT (Ex.: Partager les informations reçues, encourager la participation aux séances de sensibilisation, surveiller et partager les résultats des actions tardives et à jour, 	<p>Contribuer à la stabilisation de RH-à-Paye pour s'assurer que les employés sont payés avec exactitude et à temps.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prendre des mesures pour se tenir au courant des changements de stabilisation RH-à-Paye en suivant toutes les formations mises à la disposition du personnel; s'assurer que les informations sur les employés dans MyGCHR / Phénix sont exactes et à jour; et examiner régulièrement l'exactitude des talons de paie.

<p>et à jour, informer sur les ressources et support disponibles, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discuter de manière proactive des besoins en personnel avec les conseillers en RH et fournir la documentation requise en temps opportun et en tenant en compte des délais établis pour RH-à-Paye. (Ex.: Inclure le conseiller RH lors de réunion stratégique qui pourrait avoir un certain impact sur les ressources, discuter de diverses options de dotation et des échéances potentielles, établir des bassins pour les postes clés et à roulement élevé, etc.). 	<p>informer sur les ressources et support disponibles, etc.)</p>	
Priorité du Ministère pour l'exercice 2020-2021		
Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation		
Engagement de la haute direction (cadres)	Engagement des gestionnaires et des superviseurs	Engagement de tous les employés
<p>Dans le cadre général de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, appuyer la mise en œuvre par le gouvernement des ordonnances du Tribunal canadien des droits de la personne relatives au programme des Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et du principe de Jordan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures pour que les employés lisent et comprennent les ordonnances et soient appuyés afin de respecter les délais et les autres obligations énoncés dans les ordonnances (par exemple dans le 	<p>Dans le cadre général de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, appuyer la mise en œuvre par le gouvernement des ordonnances du Tribunal canadien des droits de la personne relatives au programme des Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et du principe de Jordan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures pour que les employés lisent et comprennent les ordonnances et soient appuyés afin de respecter les délais et les autres obligations énoncés dans les ordonnances (par exemple dans le 	<p>Dans le cadre général de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, appuyer la mise en œuvre par le gouvernement des ordonnances du Tribunal canadien des droits de la personne relatives au programme des Services à l'enfance et à la famille des Premières Nations et du principe de Jordan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des mesures pour que les employés lisent et comprennent les ordonnances comme indiqué dans les packages d'intégration et les documents d'orientation;

<p>cadre de l'intégration);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienter les décisions pour répondre aux besoins et à la situation des enfants et des familles autochtones en tenant compte de leurs besoins, de leur situation culturelle, historique et géographique, parmi d'autres facteurs importants (p. ex. en utilisant un cadre d'orientation stratégique spécifique aux enfants autochtones qui fait référence aux principes et aux considérations du projet de loi C-92); • Appuyer la prestation de services sécuritaires sur le plan culturel et sauvegarder dans le meilleur intérêt des enfants autochtones et de s'assurer que les employés connaissent les compétences culturelles et les références en matière de sécurité dans des documents tels que le plan stratégique de SAC; • Démontrer activement en quoi leur travail a amélioré la qualité de vie des enfants autochtones (par exemple via la mise en œuvre d'une politique de formation obligatoire avec une mise en œuvre contrôlée et un outil d'évaluation des compétences culturelles). 	<p>cadre de l'intégration);</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orienter les décisions pour répondre aux besoins et à la situation des enfants et des familles autochtones en tenant compte de leurs besoins, de leur situation culturelle, historique et géographique, parmi d'autres facteurs importants (p. ex. en utilisant un cadre d'orientation stratégique spécifique aux enfants autochtones qui fait référence aux principes et aux considérations du projet de loi C-92); • Appuyer, encourager et surveiller la participation du personnel et l'achèvement de la formation pour assurer et sauvegarder dans le meilleur intérêt des enfants autochtones et de s'assurer que les employés connaissent les compétences culturelles et les références en matière de sécurité dans des documents tels que le plan stratégique de SAC; • Démontrer activement en quoi leur travail a amélioré la qualité de vie des enfants autochtones (par exemple via la mise en œuvre d'une politique de formation obligatoire avec une mise en œuvre contrôlée et un outil d'évaluation des compétences culturelles). 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les approbations fournies respectent les délais et les autres obligations énoncés dans les ordonnances; • Participer à au moins 15 heures d'apprentissage intentionnel et au développement de la compréhension et compétences culturelles (à partir des offres d'apprentissage existantes à SAC (par exemple, EFPC et autres offres ministérielles), au matériel de formation obligatoire qui répond au TCDP à des expériences d'apprentissage moins formelles telles que la participation à événements et activités culturels) pour assurer une prestation de services culturellement sûre; et, • Fournir des services qui sont culturellement sécuritaires et dans le meilleur intérêt des enfants autochtones en conjonction avec le plan stratégique de SAC.
---	---	--

Priorité de la Direction générale pour l'exercice 2020-2021

Santé mentale et bien-être – Reconstruire en mieux

Engagement de la haute direction (cadres)	Engagement des gestionnaires et des superviseurs	Engagement de tous les employés
<p>Compte tenu de l'importance d'un milieu solide et favorable dans lequel les employés excellent, tous les cadres de la DGSPNI s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none">• prendre des mesures proactives et délibérées pour améliorer le bien-être en milieu de travail et réaliser des progrès significatifs dans l'élimination du harcèlement et de la discrimination;• travaillé étroitement avec les représentants syndicaux, les réseaux d'employés autochtones, les réseaux d'équité en emploi et d'autres partenaires;• améliorer les options en matière de perfectionnement, d'avancement professionnel et de soutien des employés.	<p>Compte tenu de l'importance d'un milieu solide et favorable dans lequel les employés excellent, tous les gestionnaires et superviseurs de la DGSPNI s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none">• voir à ce que toutes les mesures nécessaires soient prises pour améliorer le bien-être en milieu de travail et réaliser des progrès significatifs dans l'élimination du harcèlement et de la discrimination;• soutenir la haute direction dans son travail auprès des représentants syndicaux, des réseaux d'employés autochtones, des réseaux d'équité en matière d'emploi et d'autres partenaires.• favoriser l'accès à la formation sur la sécurité culturelle et l'humilité pour tous les employés et améliorer les options en matière de perfectionnement, d'avancement professionnel et de soutien des employés.	<p>Compte tenu de l'importance d'un milieu solide et favorable dans lequel les employés excellent, tous les employés de la DGSPNI s'engagent à :</p> <ul style="list-style-type: none">• participer à des réunions régulières et à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les problèmes et les conflits en milieu de travail;• acquérir une meilleure compréhension de la sécurité culturelle et de l'humilité, faire la promotion d'un milieu qui favorise la sécurité culturelle et l'humilité;• inclure les cours de formation requis et obligatoires dans leurs plans d'apprentissage, suivre ces cours si la disponibilité le permet, discuter de leurs aspirations professionnelles avec la direction et prendre l'initiative de perfectionner leurs compétences.