



Assemblée des Premières Nations

Assemblée extraordinaire des Chefs 2024

Du 3 au 5 décembre 2024 • Centre Rogers, Ottawa (Ontario)

Assemblée extraordinaire des Chefs de l'Assemblée des Premières Nations – Compte rendu sur les recommandations du rapport du groupe d'experts de la résolution 13

Contexte

La résolution 13/2020 de l'Assemblée des Premières Nations (APN), *Devenir un modèle en éradiquant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et le sexe au sein de l'Assemblée des Premières Nations*, a été adoptée par les Premières Nations en Assemblée lors de l'Assemblée générale annuelle (AGA) de l'APN en décembre 2020. Cette résolution avance la mise en œuvre impérative d'un examen indépendant visant à évaluer et à combattre la discrimination systémique fondée sur le genre et l'orientation sexuelle au sein de l'APN. L'objectif principal était d'éradiquer les différentes formes de violence, y compris la violence sexualisée et le harcèlement. En réponse, un groupe indépendant composé de trois membres a été chargé d'enquêter et de formuler des recommandations réalisables énumérées dans un rapport final présenté lors de l'AGA de juillet 2023.

Efforts de formation

L'APN a fait des progrès dans l'amélioration des connaissances et des compétences de ses directeurs et de ses employés. Tous les directeurs de l'APN sont tenus de suivre une formation complète intitulée « Formation en ressources humaines pour les dirigeants : De l'embauche à la retraite ». Cette formation englobe divers sujets alignés sur les objectifs du groupe d'experts de la résolution 13, notamment :

- Comprendre la discrimination fondée sur le sexe et l'orientation sexuelle;
- Bâtir un lieu de travail respectueux : droits de la personne, harcèlement et prévention de la violence;
- Impartialité, cohérence, honnêteté et intégrité dans le leadership;
- Obligation d'accommodement : droits et responsabilités;
- Stratégies proactives pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail;
- Comprendre le processus de plainte et les procédures d'enquête.

En outre, en mai 2024, deux membres du personnel des RH ont participé à une séance de formation à Winnipeg intitulée « Les ressources humaines à l'ère de la réconciliation et de la décolonisation », qui a abordé des sujets essentiels tels que la sécurité psychologique sur le lieu de travail, la gentillesse latérale et le leadership qui tient compte des traumatismes.



Assemblée des Premières Nations

Assemblée extraordinaire des Chefs 2024

Du 3 au 5 décembre 2024 • Centre Rogers, Ottawa (Ontario)

Initiatives en matière de bien être mental

Les services de soutien offerts par le conseiller en santé mentale (CSM) sont de plus en plus utilisés. Un plus grand nombre de membres du personnel participent à des consultations ponctuelles et à des séances de consultation formelles. Notre CSM a suivi une formation spécialisée sur les stratégies de conseil en matière de traumatismes corporels en 2024, en se concentrant sur des domaines clés tels que :

- la façon dont les traumatismes sont stockés dans le corps;
- la stabilisation et le rétablissement de la connexion au présent;
- les stratégies de transformation des traumatismes;
- l'intégration et l'attribution de sens.

Pour améliorer davantage le soutien au bien être mental, les données sont désormais recueillies de manière confidentielle, ce qui permet à l'APN d'identifier les principales tendances et les problèmes qui affectent le personnel et d'y remédier rapidement. Le CSM a également participé aux Assemblées de l'APN pour fournir des ressources en matière de bien être mental aux participants et aux employés de l'APN. En outre, ils s'engagent dans une supervision clinique afin de maintenir des normes élevées de prestation de services et recherchent activement des opportunités de formation continue.

Services de santé pour le personnel de l'APN

Le 9 avril 2024, l'équipe des RH de l'APN a participé à la séance de formation pour les gestionnaires de prestations nationales, au cours de laquelle les discussions ont porté sur des sujets cruciaux ayant un impact sur les avantages sociaux du personnel. Les principales séances ont porté sur les points suivants :

- **Santé mentale** : Une vue d'ensemble des soutiens offerts en matière de santé mentale et des meilleures pratiques pour aborder la santé mentale dans les conversations sur le lieu de travail.
- **Santé des femmes** : Aperçu des problèmes de santé des femmes qui affectent la main d'œuvre, avec un accent sur la façon dont les prestations peuvent soutenir les employés.

Une réunion est prévue avec le courtier en assurance de l'APN, Clarke Financial Planning & Insurance Services, le 5 décembre 2024, pour discuter des changements proposés au régime de prestations visant à améliorer le soutien aux initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI). Les améliorations proposées comprennent les éléments suivants :

- Augmentation de l'allocation pour les services de psychologues et de psychothérapeutes;
- Prolongement de la couverture d'assurance pour la santé des femmes, y compris les traitements de fertilité, les soins liés à la grossesse et l'aide à la ménopause;
- Introduction d'une couverture pour l'affirmation du genre, qui englobe les soins d'affirmation du genre qui ne sont généralement pas couverts par les régimes de santé provinciaux, y compris le coaching vocal, l'épilation, les consultations psychologiques et les interventions chirurgicales.



Assemblée des Premières Nations Assemblée extraordinaire des Chefs 2024

Du 3 au 5 décembre 2024 • Centre Rogers, Ottawa (Ontario)

Initiatives en matière d'accessibilité

Conformément à la Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA), l'APN s'est engagée à préparer et à publier des plans d'accessibilité, des rapports d'étape et des processus de retour d'information visant à réaliser un Canada sans obstacle d'ici 2040, en particulier en ce qui concerne les documents relatifs aux ressources humaines. La LCA se concentre sur l'identification proactive, l'élimination et la prévention des obstacles à l'accessibilité dans sept domaines prioritaires, dont l'emploi. L'APN vise à rendre tous les documents (contrats de travail, politiques, formulaires, etc.) accessibles de manière proactive, afin de réduire au minimum le nombre de demandes d'accessibilité uniques. L'APN a également révisé son manuel de politiques et de procédures afin d'utiliser un langage clair et concis.

Comité mixte sur la santé et la sécurité (CMSS)

Le CMSS se réunit régulièrement pour discuter et traiter des questions de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Tous les membres ont suivi la formation de base requise pour leur rôle; toutefois, certains membres ont suivi une formation supplémentaire spécifiquement axée sur la prévention de la violence et du harcèlement. Il est prévu que les autres membres suivent cette formation spécialisée afin d'acquérir une connaissance approfondie de la manière de traiter et de prévenir efficacement la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Cet engagement permanent en faveur de la formation souligne la volonté du comité de favoriser un environnement de travail sûr et sain pour tous les employés de l'APN.

Révisions des politiques

Conformément aux recommandations du rapport du groupe d'experts de la résolution 13, l'APN a entrepris un examen approfondi et une révision du manuel des politiques des ressources humaines afin d'assurer la conformité avec la législation et les meilleures pratiques en la matière. Les RH ont préparé des ébauches de nouvelles politiques, qui comprennent notamment des améliorations de la politique de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, des mises à jour de la politique d'aménagement du lieu de travail, des améliorations de la politique de retour au travail et des révisions de la politique sur l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDEA), afin de promouvoir un environnement de travail plus inclusif, plus diversifié et plus équitable.

Ces ébauches de politiques ont été transmises au Conseil de gestion financière (CGF) en tant qu'étape finale de l'examen. Le mandat du CGF a été élargi pour soutenir les entités des Premières Nations non seulement en matière de politiques financières, mais aussi en matière de politiques de ressources humaines. Le CGF examine actuellement nos modèles de politiques mis à jour et il devrait faire part de ses commentaires d'ici le début de 2025.

Plan de travail et compte rendu du comité directeur

Le plan de travail établi en réponse au rapport du groupe d'experts de la résolution 13 reste un cadre essentiel pour la mise en œuvre des changements recommandés au sein de l'APN.



Assemblée des Premières Nations

Assemblée extraordinaire des Chefs 2024

Du 3 au 5 décembre 2024 • Centre Rogers, Ottawa (Ontario)

Le comité directeur se réunira après l'Assemblée extraordinaire des Chefs (AEC) de 2024 et fournira alors des orientations et supervisera la mise en œuvre du plan de travail. Le comité s'attachera à maintenir l'élan autour des recommandations, à assurer une collaboration continue entre les directeurs de l'APN et les professionnels des ressources humaines, et à favoriser l'inclusion dans le cadre de ses travaux visant à créer un lieu de travail plus équitable.

Surmonter les contraintes de financement

Bien que l'APN se soit engagée à mettre en œuvre les recommandations énoncées dans le rapport du groupe d'experts de la résolution 13, diverses initiatives n'ont pas encore été pleinement réalisées en raison de contraintes financières. Les programmes et ressources de formation complets recommandés, en particulier ceux qui sont adaptés à la structure unique et à l'indigénéité de l'APN, impliquent des coûts importants liés aux honoraires des consultants, à l'élaboration de modules de formation personnalisés et à la formation continue de tous les employés. Les formations obligatoires recommandées dans le rapport du groupe d'experts de la résolution 13 sont les suivantes :

- lutte contre la discrimination et le harcèlement;
- équité, diversité et inclusion; humilité culturelle, intelligence émotionnelle et renforcement de la résilience;
- sécurité psychologique;
- leadership et gouvernance qui tiennent compte des traumatismes;
- guérison des syndromes de stress post traumatique complexe;
- traumatismes intergénérationnels;
- traumatismes institutionnels par la voie de cérémonies.

L'investissement financier nécessaire à la création et à la mise en œuvre de ces programmes de formation propres aux Autochtones est considérable et comprend l'évaluation des besoins, la collaboration avec des experts autochtones, ainsi que l'évaluation et l'amélioration continues du matériel de formation.

En envisageant d'autres approches, l'APN peut continuer à travailler à la mise en œuvre des recommandations du rapport du groupe d'experts de la résolution 13 d'une manière financièrement viable, en veillant à ce que l'organisation puisse respecter son engagement à créer un lieu de travail respectueux, inclusif et équitable pour tous les membres.



Assemblée des Premières Nations

Assemblée extraordinaire des Chefs 2024

Du 3 au 5 décembre 2024 • Centre Rogers, Ottawa (Ontario)

Conclusion

En conclusion, l'APN continue de s'appuyer sur le travail fondamental établi par le rapport du groupe d'experts de la résolution 13, en s'attaquant activement à la discrimination systémique fondée sur le genre et l'orientation sexuelle au sein de l'organisation. Grâce à des initiatives de formation complètes, à un soutien accru en matière de bien être mental et à des prestations de santé proactives adaptées aux divers besoins du personnel, l'APN démontre son engagement à favoriser un lieu de travail respectueux et équitable. En outre, les efforts continus visant à réviser les politiques de ressources humaines pour les aligner sur les meilleures pratiques et les principes de la Loi sur l'accessibilité au Canada soulignent l'engagement de l'APN à créer un environnement inclusif pour tous les employés. À mesure que nous avançons, l'APN continue d'axer ses efforts sur la mise en œuvre de ces changements essentiels et continuera à rechercher des opportunités de croissance et d'amélioration, en veillant à ce que tous les membres se sentent valorisés et soutenus dans leurs rôles.