



Assemblée générale annuelle

La prospérité pour tous



Le point sur la mise en œuvre des recommandations du Rapport du Groupe de travail établi en vertu de la résolution 13/2020 à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle

Contexte

La résolution 13/2020, approuvée lors de l'Assemblée générale annuelle de l'APN en décembre 2020, demande la réalisation d'un examen indépendant visant à évaluer et à éliminer la discrimination systémique fondée sur le genre et l'orientation sexuelle au sein de l'Assemblée des Premières Nations (APN). Le rapport du Groupe de travail établi en vertu de la résolution 13, présenté lors de l'Assemblée générale annuelle de l'APN en juillet 2023, présente une feuille de route détaillée contenant des recommandations visant à éliminer la violence, l'intimidation et la discrimination, y compris la violence sexuelle.

Formation et renforcement des capacités

L'APN continue d'investir dans la formation et le renforcement du leadership.

Une séance de remise à niveau de la formation d'une journée intitulée « Formation en ressources humaines pour les dirigeants : de l'embauche à la retraite - Le cycle de vie de l'emploi » a été dispensée en 2025 afin de soutenir les nouveaux cadres et de renforcer les pratiques clés.

Une demande de propositions a été lancée en vue d'élaborer des modules de formation obligatoires pour lutter contre le harcèlement, la discrimination et la violence latérale, conformément aux recommandations du rapport du Groupe de travail. Mettant l'accent sur des démarches propres aux Autochtones, tenant compte des traumatismes et adaptées à la culture, la demande de propositions a été clôturée le 31 janvier 2025.

À l'issue d'un processus de sélection rigoureux mené par le Groupe de travail établi en vertu de la résolution 13/2020, Tapwe Innovation a été retenu comme soumissionnaire. Tapwe Innovation a terminé le rapport d'évaluation des besoins, le cadre de formation et le plan des modules. L'entreprise passe maintenant à l'élaboration et à la mise en œuvre des modules de formation pilotes.

Modernisation des documents et des politiques

Un examen complet et une révision du Manuel des politiques en matière de ressources humaines de l'APN, y compris des politiques en matière de santé et de sécurité, sont en cours et la mise en œuvre intégrale des nouvelles politiques est prévue en 2025. L'objectif consiste à s'assurer que toutes les politiques sont conformes à la législation, ancrées dans la culture et rédigées dans un langage accessible, avec des directives claires pour tous les employés.

Santé et sécurité

Le Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) continue de se réunir chaque mois, d'effectuer des inspections régulières des lieux de travail et de promouvoir la conformité au Code canadien du travail.

En collaboration avec Emploi et Développement social Canada (EDSC), le CSST a récemment clarifié son rôle en ce qui a trait à la santé et à la sécurité psychologiques :

- Le CSST n'enquête pas sur les incidents individuels de harcèlement ou de violence.
- Le CSST ne peut pas accéder aux informations permettant d'identifier une personne sans son consentement.



Assemblée générale annuelle

La prospérité pour tous



Le point sur la mise en œuvre des recommandations du Rapport du Groupe de travail établi en vertu de la résolution 13/2020 à l'occasion de l'Assemblée générale annuelle

- Le CSST peut accéder à des données agrégées ou anonymes afin de cerner des problèmes systémiques ou des risques sur le lieu de travail.

La mission première du CSST est la prévention et la surveillance des risques, et non la résolution de cas individuels.

Ces précisions permettent de définir le champ d'action du CSST et d'assurer un équilibre respectueux entre la sécurité et la confidentialité. L'équipe des ressources humaines reste à votre disposition pour répondre aux besoins évolutifs du CSST et garantir le respect de la réglementation.

Bien-être mental

L'APN reste déterminée à favoriser un milieu de travail sain sur le plan psychologique et à élargir l'accès aux ressources en santé mentale pour son personnel. À compter du 1er mai 2025, l'allocation annuelle pour les services professionnels en santé mentale offerte par la Sun Life passera de 500 \$ à 1 000 \$ par année, ce qui améliorera le soutien offert aux employés qui ont besoin de counseling, de thérapie et de services connexes.

De plus, dans le cadre du renouvellement du régime d'avantages sociaux en matière de santé effectué le 1er juillet 2025, ce dernier prévoit des améliorations telles que l'augmentation du montant pour les dépenses en santé à 500 \$ par an et l'ajout d'un montant pour les dépenses liées au mode de vie de 500 \$ par an, lequel couvre de nombreux éléments, notamment les frais liés à la santé des Autochtones (par exemple, les guérisseurs traditionnels et les aînés, les remèdes traditionnels, les fournitures pour les cérémonies, etc.). Ces efforts s'inscrivent dans le cadre d'un engagement plus vaste visant à soutenir le bien-être des employés et à répondre à l'évolution des besoins en milieu de travail.

Équité salariale

L'APN travaille depuis plus d'un an avec un consultant en équité salariale afin de cerner et de combler les écarts salariaux entre les genres, d'élaborer un plan complet d'équité salariale et de garantir le respect continu de la loi fédérale. En juin 2025, le Comité sur l'équité salariale a tenu une séance de consultation avec le personnel intéressé afin de recueillir des commentaires sur la façon dont l'APN valorise les différents types de travail. Tout au long de l'été, le Comité a continué de se réunir pour concevoir un outil d'évaluation des emplois et organisera une séance de suivi avec les participants afin de recueillir d'autres commentaires avant de mettre au point l'outil final.

Conclusion

L'APN a pris des mesures significatives pour mettre en œuvre les recommandations formulées dans le rapport du Groupe de travail établi en vertu de la résolution 13/2020 et reste fermement engagée à offrir un milieu de travail plus sûr, plus équitable et plus inclusif. Grâce à des formations ciblées, à la modernisation des politiques, à l'amélioration des pratiques en matière de santé et de sécurité et au soutien au bien-être mental, l'APN facilite un changement systémique conforme à ses valeurs et à ses responsabilités.

Ce travail se poursuit. Une collaboration, une transparence et une reddition de comptes continues seront essentielles à mesure que l'organisation ira de l'avant.