



POLITIQUE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES
CULTURELLES AUTOCHTONES

BOÎTE À OUTILS

DES GESTIONNAIRES ET DES EMPLOYÉS

Promouvoir et protéger la sante des canadiens grace au leadership, aux partenariats, a l'innovation et aux interventions en matiere de sante publique.

— Agence de la santé publique du Canada

Also available in English under the title:

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Pour obtenir plus d'information, veuillez communiquer avec :

Agence de la santé publique du Canada

Indice de l'adresse 0900C2

Ottawa (Ontario) K1A 0K9

Tél. : 613-957-2991

Sans frais : 1-866-225-0709

Télec. : 613-941-5366

ATS : 1-800-465-7735

Courriel : publications-publications@hc-sc.gc.ca

© Sa Majesté le Roi du Chef du Canada, représenté par le ministre de la Santé, 20XX

Date de publication : mois 20XX

La présente publication peut être reproduite sans autorisation pour usage personnel ou interne seulement, dans la mesure où la source est indiquée en entier.

Cat. : XXXXXXX

ISBN : XXXXXXX

Pub. : XXXXXXX



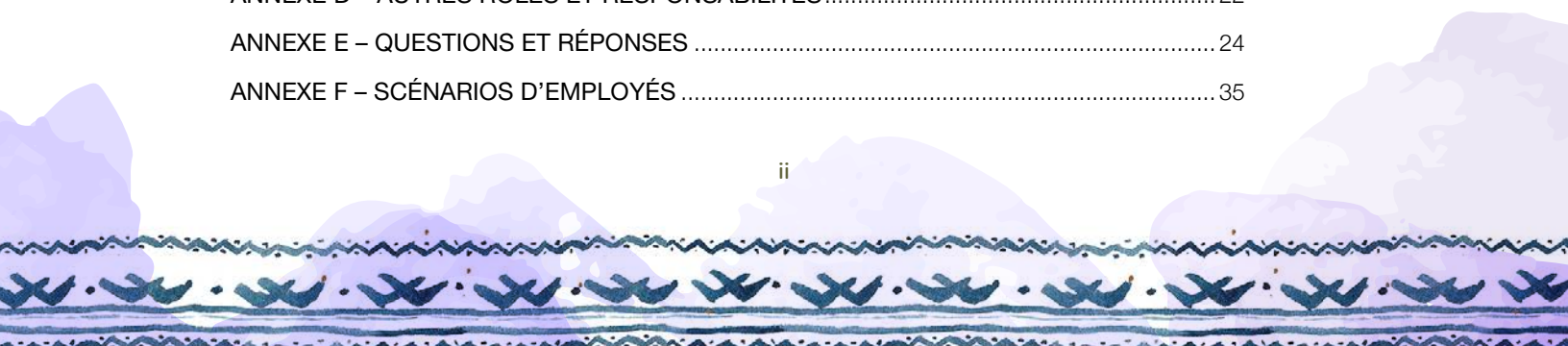
POLITIQUE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES (CCA) – BOÎTE À OUTILS DES GESTIONNAIRES ET DES EMPLOYÉS

La présente boîte à outils a été conçue pour faciliter la mise en œuvre de la Politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones de l'Agence de la santé publique du Canada par les gestionnaires et les employés. La boîte à outils vise à habilitier les gestionnaires et à leur fournir les connaissances nécessaires pour qu'ils soutiennent leurs employés dans le cadre de leurs parcours d'apprentissage sur les questions autochtones. Elle a également pour but d'aider les employés à comprendre le processus. La Politique, les outils de soutien et les lignes directrices concernant la tenue de discussions efficaces sur les ententes de gestion du rendement (EGR) sont mis en exergue dans la boîte à outils.



TABLE DE MATIÈRES

CONTEXTE	1
Que sont les compétences culturelles autochtones (CCA)?	1
Quelle est la raison d'être des compétences culturelles autochtones?	1
Engagements du gouvernement du Canada	2
Engagements de l'ASPC.....	2
PRINCIPES RECOMMANDÉS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES	3
1. Humilité culturelle.....	3
2. Réflexion personnelle critique	3
3. Environnement d'apprentissage qui inspire le courage et le soutien	3
POLITIQUE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES DE L'ASPC	5
Avantages de la Politique.....	5
ENTENTES DE GESTION DU RENDEMENT	6
DIAGRAMME DE PROCESSUS RELATIF AUX COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES	7
ÉTAPE 1 – DISCUSSION INITIALE AVEC LES EMPLOYÉS	8
ÉTAPE 2 – SE SITUER SUR LA FEUILLE DE ROUTE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES DE L'ASPC.....	8
ÉTAPE 3 – ÉTABLIR LES OBJECTIFS DU PLAN D'APPRENTISSAGE	12
ÉTAPE 4 – DÉFINIR LES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE SELON LE RÉPERTOIRE DES FORMATIONS SUR LES CCA.....	12
ÉTAPE 5 – CHOISIR DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE DANS LE CALENDRIER D'APPRENTISSAGE AUTOCHTONE.....	13
ÉTAPE 6 – EXAMEN DES EGR ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS	14
APPRENTISSAGE PERSONNALISÉ.....	15
SURVEILLANCE.....	15
RÔLES ET RESPONSABILITÉS	15
Rôles et responsabilités des gestionnaires et des superviseurs	16
Rôles et responsabilités des employés.....	18
CONCLUSION	18
ANNEXE A – DÉFINITIONS DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES (CCA)	19
ANNEXE B – COORDONNÉES DE L'ÉQUIPE DES RELATIONS AUTOCHTONES	20
ANNEXE C – LISTE D'ORGANISMES DE SOUTIEN	21
ANNEXE D – AUTRES RÔLES ET RESPONSABILITÉS	22
ANNEXE E – QUESTIONS ET RÉPONSES	24
ANNEXE F – SCÉNARIOS D'EMPLOYÉS	35





LA BERNACHE DU CANADA

L'image de la bernache du Canada a été choisie pour symboliser les publications relatives aux compétences culturelles autochtones car il s'agit d'un symbole commun aux peuples autochtones et non autochtones du Canada qui cheminent ensemble.

La bernache du Canada (ainsi que la bernache de Hutchins et six autres sous-espèces) est présente sur l'île de la Tortue et est l'un des rares animaux à être représenté de manière omniprésente dans le symbolisme et les communautés autochtones.

La bernache du Canada n'est pas considérée comme l'animal le plus important, mais elle occupe une place de choix car elle est l'un des seuls oiseaux à pouvoir s'élever aussi haut que l'aigle et constitue une source de nourriture essentielle.

L'ASPC encourage les employés à mettre en place des conditions propices au perfectionnement des compétences culturelles autochtones des employés dans le cadre d'un parcours coordonné et stratégique. Elle s'attend à ce que les connaissances et les compétences acquises soient mises en pratique en temps réel de façon à créer une organisation et un système de santé publique humbles sur le plan culturel. Ce parcours est grandement similaire à celui de la bernache du Canada lors de sa longue migration qu'elle entreprend chaque année. Pour devenir une organisation humble sur le plan culturel, nous devons tous y mettre des efforts constants. Et ce sera le travail d'une vie.

Lors de leur migration, les bernaches du Canada adoptent une formation de vol en « V » et prennent tour à tour la position de tête. Cela symbolise le fait que la progression dans le parcours de la réconciliation est un effort collectif. Nous devons partager le travail et compter sur la collaboration et les connaissances de chacun pour réaliser un but commun.

La bernache du Canada est connue pour sa capacité de communiquer clairement, son travail d'équipe, son sens de l'équité, sa collaboration, son partage du leadership, ainsi que son engagement envers son groupe et sa communauté. Elles collaborent constamment, ce qui représente notre dépendance mutuelle aux forces et à la présence des autres.

De tout temps dans le pays, la bernache du Canada a représenté le milieu sauvage; toutefois, au fur et à mesure qu'elle s'est adaptée et s'est intégrée aux centres urbains, son image est devenue un symbole de souplesse, de capacité d'adaptation et de résilience.

Nous vous invitons à utiliser cette boîte à outils des compétences culturelles autochtones pour les gestionnaires et les employés comme le ferait la bernache du Canada : avec détermination, engagement et émerveillement.





RECONNAISSANCE DES AUTOCHTONES

La présente boîte à outils des gestionnaires et des employés est destinée à être utilisée sur l'Île de la Tortue, la terre ancestrale des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

Plus précisément, cette boîte à outils a été élaborée aux endroits suivants :

- À Ottawa, également connue sous le nom d'Adawe, sur le territoire traditionnel et non cédé de la nation algonquienne Anishinaabe, signataire de l'Entente sur l'autonomie gouvernementale de la Nation Anishinabek. Ottawa est maintenant le lieu de résidence d'un grand nombre de Premières Nations et de peuples inuits et métis originaires de l'Île de la Tortue qui vivent en milieu urbain.
- À Bélair, sur la rive sud du lac Winnipeg, également connue sous le nom de Weenipagamiksaguygun, cette ville se situe sur les terres traditionnelles des peuples Anishinaabe, Cris, Oji-Cris, Dakota et Déné, tout juste au sud des terres des Inuits, et elle est le berceau de la Nation Métis. Bélair est visée par le Traité no 1.
- À Vancouver, également connue sous le nom de X e px páy'em, le territoire non cédé et ancestral des peuples qui parlent le hən'q'əmin'əm' (halkomelem) et le skwx wú7mesh (squamish), soit les nations xwməθkwəy'əm (Musqueam), Skwx wú7mesh (Squamish) et səliwətaʔ (Tsleil-Waututh), lesquelles en sont les intendantes depuis des temps immémoriaux. Vancouver est maintenant le lieu de résidence d'un grand nombre de Premières Nations et de peuples inuits et métis originaires de l'Île de la Tortue qui vivent en milieu urbain.

Nous reconnaissons qu'il reste encore beaucoup de travail à accomplir pour créer un système de santé publique et un environnement de travail humbles et sécurisants sur le plan culturel, qui peuvent dissiper l'héritage néfaste du colonialisme. Nous demeurons fortement résolus à travailler en collaboration afin de favoriser la réconciliation au Canada.

Reconnaissance des collaborateurs

La politique sur les compétences culturelles autochtones a été dirigée par l'équipe des relations autochtones de la Division des affaires intergouvernementales et autochtones de la Direction générale de la politique stratégique, et a été élaborée en collaboration avec le Réseau des employés autochtones, le Groupe de travail autochtone de l'ASPC, le Centre des relations régionales avec les Autochtones, de nombreuses tables de gouvernance de l'ASPC, ainsi qu'un grand nombre de directions générales et d'experts en sécurisation culturelle.

Le centre des relations régionales avec les Autochtones a apporté un soutien considérable dans le cadre de l'élaboration de la présente boîte à outils des CCA pour les gestionnaires et les employés. Nous remercions les organisations suivantes d'avoir contribué à l'élaboration de la boîte à outils et de l'avoir examinée :

la Direction des services en ressources humaines (Division du bien-être au travail et du perfectionnement de l'effectif, Soutien aux programmes, Centre de la Gestion des Personnes et Apprentissage organisationnel et Gestion de Carrière), le Bureau de l'Ombudsman, de la résolution et de l'Éthique, les Relations de travail et le Réseau national des gestionnaires.





CONTEXTE

Que sont les compétences culturelles autochtones (CCA)?

Les compétences culturelles sont les connaissances qui permettent d'interagir avec des personnes d'autres cultures en tenant compte des différences. Les compétences culturelles peuvent s'appliquer à l'apprentissage relatif à un groupe auquel vous n'appartenez pas, y compris les groupes raciaux, les identités culturelles et les groupes culturels. Le processus d'acquisition des compétences et de l'humilité culturelles suppose une réflexion personnelle sur nos attitudes, nos croyances et nos valeurs et la façon dont celles-ci peuvent influencer notre compréhension des normes culturelles des autres. La présente boîte à outils est axée sur les compétences culturelles autochtones, soit les connaissances acquises au sujet des peuples autochtones.

L'humilité culturelle et la sécurisation culturelle sont-elles des compétences culturelles?

L'humilité culturelle consiste à se reconnaître humblement comme un apprenant lorsqu'il s'agit de comprendre l'expérience d'autrui, à reconnaître son niveau de compétence culturelle et ses lacunes en matière de connaissances, à reconnaître ses actions antérieures qui ont pu, involontairement, être non sécurisantes sur le plan culturel, ainsi qu'à prendre les mesures nécessaires pour combler ses lacunes en matière de connaissances et parfaire son éducation. Une personne humble sur le plan culturel considère qu'elle est en apprentissage et est à l'écoute de ceux avec qui elle interagit, surtout lorsqu'il s'agit de leur culture, de leurs points de vue et de ce qui doit être accompli. Tous les fonctionnaires doivent prendre part à la formation sur les CCA avec l'intention de faire preuve d'humilité sur le plan culturel.

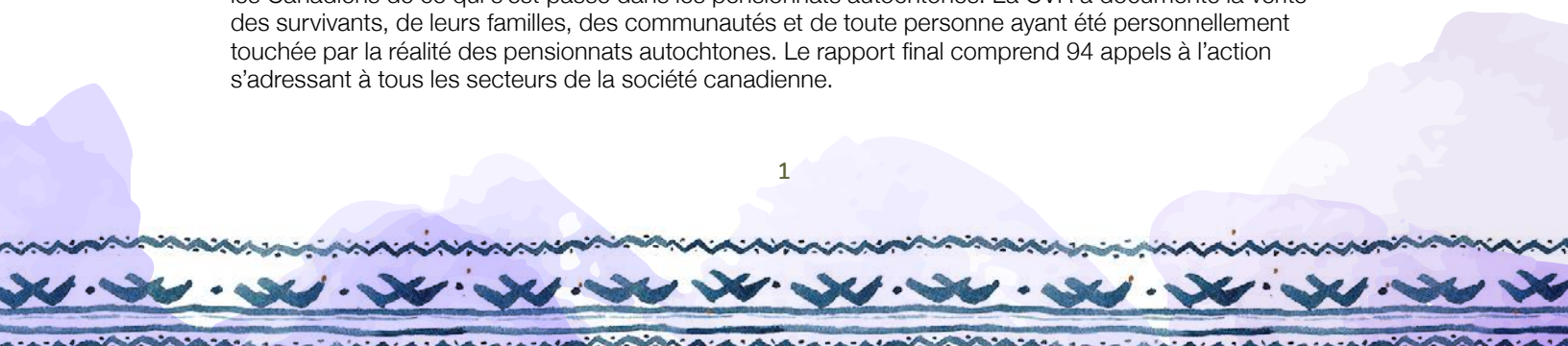
La sécurisation culturelle est l'objectif de la Politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones (la Politique) de l'Agence de la santé publique du Canada. Il est possible de créer une organisation culturellement sécurisante en faisant en sorte que les employés acquièrent des compétences culturelles, perfectionnent les compétences essentielles dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions et fassent preuve d'humilité sur le plan culturel. Grâce à la sécurisation culturelle, les Autochtones se sentent respectés et les employés peuvent contribuer de manière significative à la réconciliation, à la réduction des barrières systémiques et à l'amélioration des résultats en matière de santé. Le niveau de sécurisation culturelle peut uniquement être déterminé par les Autochtones avec lesquels l'Agence de la santé publique du Canada interagit.

~ Consulter les définitions à l'annexe A ~

Quelle est la raison d'être des compétences culturelles autochtones?

Compte tenu des séquelles laissées par le colonialisme et le racisme ainsi que par des inégalités frappantes en matière de santé qui persistent entre les non-Autochtones et les Autochtones au Canada, nombre de gouvernements, d'organisations du secteur privé et d'organisations non gouvernementales du secteur de la santé et d'autres secteurs s'efforcent d'inculquer des compétences culturelles autochtones à leurs employés.

La Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) a été établie dans le cadre d'une entente juridique entre les survivants des pensionnats autochtones, l'Assemblée des Premières Nations, des représentants des Inuits et les responsables de la création et de la direction des écoles, soit le gouvernement fédéral et les autorités ecclésiastiques. Le mandat de la CVR consistait à informer tous les Canadiens de ce qui s'est passé dans les pensionnats autochtones. La CVR a documenté la vérité des survivants, de leurs familles, des communautés et de toute personne ayant été personnellement touchée par la réalité des pensionnats autochtones. Le rapport final comprend 94 appels à l'action s'adressant à tous les secteurs de la société canadienne.





L'appel à l'action no 57 de la CVR, qui stipule ce qui suit, touche plus particulièrement les compétences culturelles autochtones :

« Nous demandons aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de même qu'aux administrations municipales de s'assurer que les fonctionnaires sont formés sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui a trait à l'histoire et aux séquelles des pensionnats, à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, aux traités et aux droits des Autochtones, au droit autochtone ainsi qu'aux enseignements et aux pratiques autochtones. À cet égard, il faudra offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme. »

L'appel à l'action no 57 invite les fonctionnaires à apprendre et à comprendre trois grandes catégories de renseignements :

- l'incidence du colonialisme et le traumatisme intergénérationnel;
- la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA);
- les pratiques, cultures et visions du monde des Autochtones.

Il nous incombe en tant que fonctionnaires d'apprendre, de connaître la vérité et de comprendre l'histoire du Canada et ses répercussions sur les Autochtones.

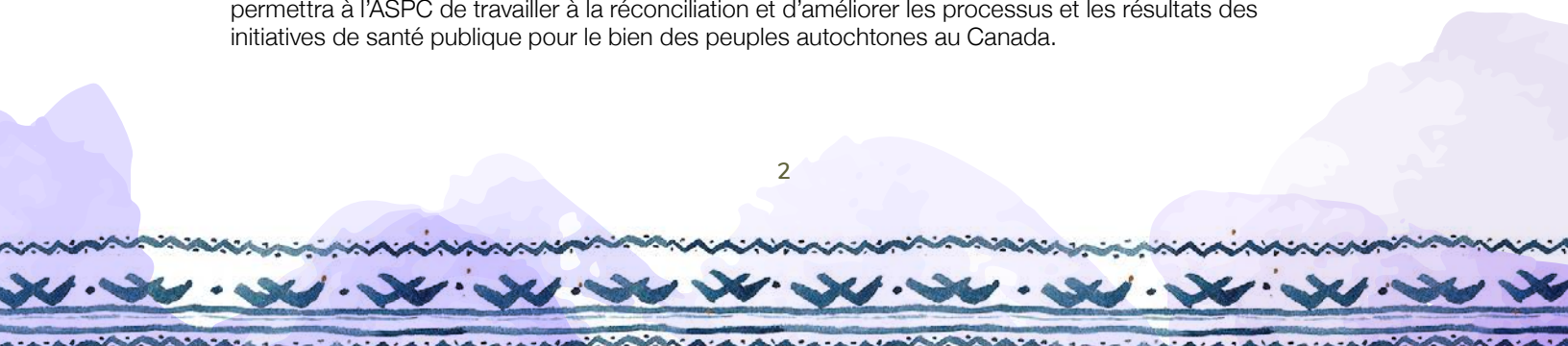
Engagements du gouvernement du Canada

Le gouvernement fédéral s'est engagé à améliorer la vie des Autochtones du Canada. Le premier ministre Trudeau a affirmé ce qui suit : « Aucune autre relation n'est plus importante pour le Canada que la relation que nous entretenons avec les peuples autochtones. » (Déclaration du premier ministre du Canada à l'occasion de la Journée nationale des Autochtones, 2017). Dans leurs lettres de mandat de 2022, les ministres ont été enjointés à travailler « dans un partenariat intégral avec les peuples et les communautés autochtones dans le but de faire progresser la véritable réconciliation ». Pour travailler dans le cadre d'un partenariat intégral, tous les fonctionnaires doivent être dotés d'un certain niveau de compétences culturelles.

Engagements de l'ASPC

L'ASPC s'est engagée à favoriser la réconciliation avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis au moyen d'une relation renouvelée de nation à nation, de gouvernement à gouvernement et entre la Couronne et les Inuits, axée sur la reconnaissance des droits, le respect mutuel, la coopération et le partenariat. Parmi les priorités de l'ASPC, mentionnons la lutte contre le racisme envers les Autochtones dans les systèmes de santé, la réduction des iniquités en matière de santé pour les Autochtones, la prise en compte des conséquences des pensionnats et des hôpitaux indiens, ainsi que l'intégration du point de vue autochtone et d'une approche à double perspective dans la recherche, les politiques et les programmes.

Afin de promouvoir ces engagements et ces priorités, l'ASPC doit s'employer à se doter de compétences culturelles autochtones favorisant des interactions, des politiques et des programmes culturellement sécurisants pour les Autochtones. L'apprentissage des compétences culturelles autochtones est obligatoire dans les ententes de gestion du rendement (EGR) à tous les échelons. L'amélioration des connaissances de tous les employés et des pratiques sécurisantes sur le plan culturel permettra à l'ASPC de travailler à la réconciliation et d'améliorer les processus et les résultats des initiatives de santé publique pour le bien des peuples autochtones au Canada.





Signification pour les employés et les gestionnaires de l'ASPC

Les CCA constituent une exigence essentielle à l'avancement de la réconciliation. Le gouvernement du Canada et l'Agence sont résolus à prendre des mesures en faveur de la réconciliation et à exiger de tous les employés qu'ils acquièrent des connaissances et des compétences culturelles autochtones.

PRINCIPES RECOMMANDÉS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES

La meilleure façon d'acquérir les CCA repose sur ces trois principes :

1. Humilité culturelle

- Nous reconnaître humblement comme des apprenants lorsqu'il s'agit de comprendre l'expérience d'autrui¹.
- Reconnaître qu'il est impossible, en tant qu'étrangers, de connaître parfaitement la culture ou l'expérience d'autrui.
- Être ouverts à reconnaître nos limites lorsqu'il s'agit de comprendre la vie des autres.
- Assumer la responsabilité de nos interactions avec les autres, qu'elles soient intentionnelles ou non.
- Être conscients de nos préjugés personnels (délibérés ou non).
- Reconnaître le déséquilibre des pouvoirs et nous efforcer de travailler à l'élaboration conjointe d'initiatives avec les peuples autochtones.

2. Réflexion personnelle critique

- Chercher à remettre en question notre façon de penser et d'agir, et apporter une contribution positive aux communautés traditionnelles sur le territoire desquelles nous résidons.
- Souscrire aux enseignements des peuples autochtones et les mettre en pratique.
- Être conscients du point de vue duquel nous percevons le monde et évaluer de façon critique l'incidence possible de notre vision du monde sur les interactions avec les Autochtones.

3. Environnement d'apprentissage qui inspire le courage et le soutien

Chacun joue un rôle dans l'établissement d'un environnement d'apprentissage qui inspire le courage et le soutien pour les employés à tous les niveaux de compétence, y compris les employés autochtones.

Dans un espace sûr, le bien-être des employés autochtones est parfois compromis parce que les employés non autochtones tendent à établir les limites de ce qui est bon ou non pour ceux-ci, ou ils refusent d'aborder des sujets importants pour les employés autochtones parce qu'ils ne sont pas à l'aise de le faire.

¹ Régie de la santé des Premières Nations de la Colombie-Britannique





Un espace qui inspire le courage devrait être exempt de risque, mais sans nécessairement être synonyme de confort et d'absence de désaccord. Voici quelques conseils pour créer un espace qui inspire le courage :

- Les espaces qui inspirent le courage favorisent la prise de risques intellectuels, ce qui en retour exige de faire la distinction entre une remise en question et une agression.
- Une agression s'entend de tout comportement envers une autre personne qui se veut une attaque personnelle ou des commentaires formulés dans l'intention de causer un préjudice, tandis qu'une remise en question consiste à demander à quelqu'un de penser à élargir son point de vue et de réfléchir aux conséquences possibles de ses actes sur les autres.
- Un espace qui inspire le courage peut également être un endroit où les non-Autochtones sont mis au défi de se pencher sur leurs propres idées préconçues et où les Autochtones établissent les limites de la discussion.
- Il est fréquent que l'on s'attende, indûment, à ce que les employés autochtones sensibilisent leurs pairs. Certains peuvent être disposés à assumer ce rôle, tandis que cette situation peut représenter un fardeau pour d'autres ou provoquer un traumatisme. On ne devrait pas demander aux employés autochtones de sensibiliser les autres, surtout lorsque ce rôle ne fait pas partie des fonctions de leur poste.
- Certaines activités d'apprentissage peuvent déclencher des réactions émotionnelles chez les employés autochtones, au même titre que la façon dont une discussion est dirigée. Ces réactions doivent être prises en considération, et pas uniquement le degré d'aise des employés non autochtones qui n'ont peut-être pas un lien personnel avec le sujet.
- Les employés peuvent choisir de ne pas accepter de se trouver dans une situation embarrassante, mais on peut leur demander de réfléchir à ce que cela signifie de ne plus prendre part à la conversation.
- La meilleure façon de faire est souvent de signaler le malaise d'un participant pour ensuite l'aborder en groupe ou rectifier la façon dont la conversation ou l'activité se déroule.

Une liste d'organismes de soutien pour le personnel autochtone et non autochtone se trouve à l'annexe C.



POLITIQUE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES DE L'ASPC

La Politique d'apprentissage des compétences culturelles autochtones (la Politique) a été élaborée en collaboration avec d'autres ministères fédéraux, ainsi qu'avec une forte concertation à l'interne. La Politique a été approuvée par le Comité exécutif et elle est entrée en vigueur en avril 2022. La Politique est harmonisée avec le volet du perfectionnement des compétences propres aux fonctions du cadre d'apprentissage de l'ASPC et de Santé Canada (SC).

Objet de la Politique : renforcer les compétences culturelles autochtones de tous les employés, surtout ceux qui collaborent avec les partenaires autochtones et/ou travaillent sur des politiques et des programmes ayant une incidence (directe ou indirecte) sur les Autochtones.

Avantages de la Politique

Les avantages du renforcement des compétences culturelles autochtones à l'ASPC comprennent les suivants :

- promouvoir l'établissement de processus adaptés sur le plan culturel, ainsi qu'une collaboration respectueuse et l'élaboration conjointe d'initiatives avec les partenaires autochtones;
- appuyer les politiques et les programmes de santé publique fédéraux inclusifs, appropriés et adaptés sur le plan culturel pour les Autochtones;
- renforcer les relations entre les partenaires autochtones et l'ASPC;
- promouvoir un milieu de travail positif et améliorer le maintien en poste des employés autochtones;
- remplir les engagements juridiques et fédéraux en matière de réconciliation.

La mise en œuvre de la Politique est l'une des initiatives clés que l'ASPC a entreprises en vue de renforcer sa culture organisationnelle, de créer un effectif inclusif et de renforcer sa capacité d'établir des politiques et des programmes du point de vue de l'équité en santé autochtone.

~ [Lire la Politique d'apprentissage des CCA](#) ~

Signification pour les employés et les gestionnaires de l'ASPC

La mise en œuvre de la Politique est une priorité organisationnelle. Elle ajoute pour les gestionnaires et les employés la responsabilité de soutenir et de renforcer la capacité culturelle autochtone pour que l'Agence devienne une organisation sécurisante sur le plan culturel et réalise les avantages de la Politique en ce qui touche les programmes, politiques et mobilisation des Autochtones.

ENTENTES DE GESTION DU RENDEMENT

La Politique établit une approche commune afin de veiller à ce que tous les employés, quel que soit leur poste, s'emploient à acquérir des compétences culturelles autochtones. Les ententes de gestion du rendement (EGR) constituent le mécanisme selon lequel les employés définissent des objectifs annuels d'apprentissage des CCA dans leur plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel, et selon lequel les gestionnaires fournissent un soutien et une rétroaction sur la mise en pratique de l'apprentissage. Les gestionnaires de l'ASPC ont le pouvoir délégué d'évaluer le rendement de chaque employé et d'appuyer les plans d'apprentissage et de perfectionnement des employés, y compris les CCA.

L'ASPC reconnaît le fait que les besoins en apprentissage de compétences culturelles des employés seront très différents, et elle y est sensible. Elle encourage les gestionnaires et les employés à tenir des discussions continues afin de déterminer les objectifs et les activités d'apprentissage des CCA.

Signification pour les employés et les gestionnaires de l'ASPC

La mise en œuvre de la Politique est la responsabilité commune de tous les employés. Les gestionnaires jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la Politique en orientant les employés dans le cadre de leur parcours d'apprentissage sur les questions autochtones au moyen du processus annuel d'établissement des EGR.

Les CCA doivent être incluses dans la section du plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel.

Le diagramme de processus ci-dessous donne un aperçu des étapes que suivent les gestionnaires et les employés pour mettre en œuvre la Politique dans le cadre du processus annuel d'établissement des EGR. Chaque étape est expliquée de façon plus détaillée à la suite du tableau.

DIAGRAMME DE PROCESSUS RELATIF AUX COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES



1. Discussion initiale

- Les employés comprennent le fondement et la nécessité de l'acquisition et du renforcement des compétences culturelles autochtones.
- Les gestionnaires déterminent, en collaboration avec les employés, le niveau de la Feuille de route d'apprentissage des CCA (des connaissances de base aux connaissances approfondies) en fonction de leurs responsabilités et de leur niveau de collaboration avec les Autochtones.

2. Feuille de route d'apprentissage des compétences culturelles autochtones

- Les employés savent jusqu'où ils doivent se rendre sur la Feuille de route d'apprentissage des CCA selon les responsabilités de leur poste.
- Les employés déterminent leurs compétences actuelles et leurs lacunes en matière de connaissances.

3. Plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel de l'EGR

- Les lacunes en matière de connaissances recensées deviennent les objectifs d'apprentissage des CCA immédiats ou de l'exercice.
- Les objectifs d'apprentissage des CCA sont inclus dans le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel.

4. Répertoire des formations sur les CCA (portail monAPPRENTISSAGE)

- Le répertoire est structuré de façon à être harmonisé avec les compétences de la Feuille de route d'apprentissage des CCA.
- Les employés choisissent les activités d'apprentissage qui correspondent le mieux à leurs objectifs en matière de compétences.
- D'autres activités d'apprentissage par l'expérience peuvent également être choisies.

5. Calendrier d'apprentissage autochtone de l'ASPC (portail monAPPRENTISSAGE)

- Le calendrier est continuellement mis à jour pour y intégrer les possibilités d'apprentissage sur les questions autochtones offertes par l'ASPC et d'autres ministères et partenaires.
- Les employés consultent régulièrement le calendrier afin de déterminer si des activités cadrent avec les objectifs d'apprentissage de leur EGR ou d'autres domaines d'intérêt.
- Les employés s'inscrivent aux activités d'apprentissage sur le portail monAPPRENTISSAGE et répondent aux questionnaires de réflexion avant et après l'activité.

6. Examen des EGR et établissement d'objectifs

- Selon le cycle annuel de l'EGR, les gestionnaires et les employés tiennent des discussions dans le cadre desquelles ils examinent les objectifs d'apprentissage, entre autres.
- La boîte à outils des CCA comprend également des recommandations de questions pour la tenue de discussions sur les CCA prévues dans l'EGR annuelle.
- Les employés déterminent les compétences qu'ils ont acquises, celles qu'ils doivent approfondir et les nouvelles compétences sur lesquelles ils doivent se concentrer dans la prochaine année.

ÉTAPE 1 – DISCUSSION INITIALE AVEC LES EMPLOYÉS

- La tenue d'une discussion initiale est recommandée afin de déterminer si les employés comprennent pourquoi ils doivent renforcer leurs compétences culturelles autochtones. Ainsi,
- les gestionnaires auront une idée de l'engagement des employés à renforcer leur connaissance des Autochtones.

Au besoin, les gestionnaires peuvent approfondir la discussion en faisant ressortir les renseignements figurant dans les sections intitulées « Quelle est la raison d'être des compétences culturelles autochtones? » et « Avantages de la Politique » ci-dessous.

Suggestions de questions pour la tenue de discussions liées à l'EGR

Il est recommandé que les gestionnaires discutent des CCA et de la réconciliation avec les employés. Cette discussion ne fera pas partie de l'examen du rendement; il s'agira plutôt d'un échange informel. Le degré de compréhension et de participation au dialogue variera selon les employés.

Pour l'année initiale (de référence) :

- Comprenez-vous le fondement et la nécessité du perfectionnement de vos compétences culturelles autochtones?
- Que signifie la réconciliation pour vous?
- Selon vous, quel est votre rôle en tant qu'employé de l'ASPC dans l'avancement de la réconciliation?

ÉTAPE 2 – SE SITUER SUR LA FEUILLE DE ROUTE D'APPRENTISSAGE DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES DE L'ASPC

~ Veuillez consulter le document d'accompagnement intitulé « Feuille de route d'apprentissage des compétences culturelles autochtones de l'ASPC ».

La Feuille de route d'apprentissage des compétences culturelles autochtones de (la Feuille de route) :

- est un outil essentiel à l'appui de la mise en œuvre de la Politique, puisqu'elle présente une trajectoire qui oriente les employés tout au long de leur parcours d'apprentissage;
- a été expressément conçue en fonction des besoins de l'Agence, a été élaborée dans le cadre de vastes consultations internes et a été examinée par des experts en sécurisation culturelle autochtone;
- comporte six piliers et quatre niveaux de connaissances.

Jusqu'où les employés doivent-ils se rendre sur la Feuille de route?

Les gestionnaires discuteront du niveau de compréhension requis pour chaque employé en fonction de leur poste.

Ceux qui n'ont aucune responsabilité à l'égard des politiques ou des programmes touchant les Autochtones, ou qui n'exercent aucune influence à cet égard, doivent acquérir un niveau de sensibilisation de base, soit le premier niveau indiqué sur la Feuille de route.

- Une fois le niveau de sensibilisation de base acquis, les employés devraient s'employer à acquérir le niveau de connaissances générales, soit le deuxième niveau indiqué sur la Feuille de route.

- Les employés qui exercent une influence sur les politiques, les programmes ou la mobilisation des Autochtones, ou qui ont des responsabilités indirectes à cet égard, doivent être dotés d'un niveau de compréhension de base, soit le troisième niveau indiqué sur la Feuille de route.
- Les employés qui ont des responsabilités directes liées aux politiques, aux programmes ou à la mobilisation des Autochtones doivent être dotés d'un niveau de compréhension approfondie, soit le quatrième niveau indiqué sur la Feuille de route.
- Il est à noter que la Feuille de route devrait être révisée dans le cas où l'employé changerait de poste, puisque les objectifs à atteindre peuvent changer.

Le tableau ci-dessous comporte certaines lignes directrices pour déterminer le niveau de connaissances qui cadre avec les responsabilités d'un .

Niveau	Responsabilités
Sensibilisation de base	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigence de base pour tous les employés de l'ASPC.
Connaissances générales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Une fois le niveau de sensibilisation de base acquis, les employés devraient s'employer à acquérir le niveau de connaissances générales, soit le deuxième niveau indiqué sur la Feuille de route.
Compréhension de base	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les employés qui travaillent sur des politiques et procédures ayant une incidence indirecte sur les Autochtones ou les bénéficiaires. ▪ Les gestionnaires responsables d'une équipe qui travaille sur des dossiers autochtones, mais qui ne sont pas en communication directe avec les partenaires autochtones. ▪ Les gestionnaires responsables d'une équipe qui travaille sur des dossiers autochtones, mais qui ne sont pas en communication directe avec les partenaires autochtones. ▪ Les employés qui travaillent sur des politiques ou des programmes considérés comme prioritaires pour les partenaires autochtones.
Connaissances approfondies	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les employés qui interagissent ou communiquent avec les partenaires autochtones. ▪ Les employés qui travaillent avec des données sur les Autochtones ou qui effectuent des recherches mettant les Autochtones à contribution. ▪ Les employés qui travaillent sur l'élaboration de programmes ou de politiques axés sur les Autochtones. ▪ Les employés qui travaillent sur un programme ou une politique ayant une incidence directe sur les Autochtones ou les bénéficiaires. ▪ Les employés qui prennent part aux activités de mobilisation des Autochtones. ▪ Les employés qui effectuent des évaluations des répercussions des traités modernes ou exécutent d'autres processus d'évaluation autochtones.

Utilisation de la Feuille de route

- La Feuille de route n'est pas censée être un exercice consistant à cocher des cases; il s'agit plutôt d'un processus cumulatif et itératif pour comprendre et réaliser les objectifs d'apprentissage. La Feuille de route aide à déterminer les éléments constitutifs des compétences culturelles que les employés doivent acquérir.
- Il se peut que certains employés veuillent également se doter de compétences culturelles qui vont au-delà du niveau associé à leurs responsabilités ou à leur poste actuel.
- Les employés peuvent utiliser la Feuille de route pour déterminer leurs compétences actuelles et leurs lacunes en matière de connaissances afin d'établir leurs prochains objectifs d'apprentissage.
- Une description est donnée pour chacune des compétences prévues sur la Feuille de route. Les employés peuvent examiner la description de chaque compétence pour déterminer s'ils ont atteint le niveau de compréhension minimal.
- Si des employés atteignent le niveau de compréhension minimal requis pour leur poste, ils sont alors censés déterminer les connaissances qu'ils souhaitent approfondir chaque année ou s'employer à approfondir leurs connaissances au-delà du niveau exigé..

EXEMPLE 1 : Niveau de sensibilisation de base

Compétence – introduction aux Autochtones en milieu urbain. Toute possibilité d'apprentissage donnant un aperçu général du contexte ou des expériences des populations autochtones en milieu urbain. Les apprenants devraient être en mesure d'expliquer ce qui fait d'une personne un membre d'une population autochtone en milieu urbain et pourquoi ces diverses populations font souvent face à des défis uniques comparativement aux membres de leurs communautés qui ne vivent pas en milieu urbain.

Questions :

Quelle est mon expérience de l'apprentissage au sujet des populations ou des communautés autochtones en milieu urbain?

Quelle est l'étendue de mes connaissances de la diversité des expériences des Autochtones en milieu urbain?

Quelle est l'étendue de mes connaissances des défis uniques des Autochtones en milieu urbain par rapport aux membres de leurs communautés qui ne vivent pas en milieu urbain?

Quelles sont mes lacunes en matière de sensibilisation?

EXEMPLE 2 : Niveau de connaissances générales

Compétence – la colonisation et la décolonisation. Activités visant à discuter de la colonisation, des systèmes coloniaux et de la signification de la décolonisation. La décolonisation est considérée comme un volet important de la réconciliation. Les apprenants devraient être en mesure d'expliquer comment le Canada a été colonisé, de donner des exemples de systèmes coloniaux au Canada, ainsi que de comprendre que la décolonisation est un processus continu et pourquoi il existe différentes conceptions de la décolonisation au Canada.

Questions :

Quelle est mon expérience de l'apprentissage au sujet de la colonisation et de la décolonisation au Canada?

Dans quelle mesure suis-je capable d'expliquer pourquoi et comment le processus de colonisation des Autochtones a eu lieu au Canada et quels sont les systèmes coloniaux qui en découlent?

Quelle est l'étendue de mes connaissances des diverses perspectives de la décolonisation comme méthode de réconciliation?

Quelles sont mes lacunes en matière de sensibilisation?

Ai-je besoin d'une sensibilisation initiale, dois-je approfondir ma compréhension ou suis-je à l'aise avec mon niveau de sensibilisation actuel?

Il est généralement recommandé que les employés évoluent de gauche à droite sur la Feuille de route. Il se peut que les employés soient à des niveaux différents pour chaque pilier de connaissances. Par exemple, un employé qui travaille sur des données sur la santé des Autochtones peut avoir besoin d'une compréhension approfondie des modes de savoir et des concepts de santé autochtones, mais seulement d'un niveau de connaissances générales en ce qui a trait à la mobilisation des Autochtones et aux relations avec ceux-ci.

Signification pour les employés et les gestionnaires de l'ASPC

La Feuille de route présente une trajectoire qui oriente les employés tout au long de leur parcours d'apprentissage sur les questions autochtones. Les compétences nécessaires à divers niveaux y sont indiquées. Les employés peuvent donc s'en servir pour déterminer les compétences qu'ils possèdent et leurs lacunes en matière de connaissances afin d'établir des objectifs d'apprentissage futurs.

Les gestionnaires sont responsables de déterminer le niveau de compétence souhaité pour chaque employé et, au besoin, d'aider les employés à se situer sur la Feuille de route.

ÉTAPE 3 – ÉTABLIR LES OBJECTIFS DU PLAN D'APPRENTISSAGE

- Après avoir discuté avec leur gestionnaire, les employés savent jusqu'où ils doivent se rendre sur la Feuille de route selon leur poste et leurs responsabilités. Les employés ont terminé l'examen de la Feuille de route, cerné leurs lacunes en matière de connaissances et déterminé les connaissances qu'ils doivent approfondir.
- Ils sont maintenant prêts à déterminer les formations sur les CCA à inclure dans le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel de leur EGR.
- Comme pour tous les objectifs du plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel, les renseignements doivent être précis et les activités d'apprentissage doivent être indiquées. Il se peut qu'il ne soit pas toujours possible de déterminer les activités d'apprentissage des CCA, puisque toutes les activités d'apprentissage sur les questions autochtones ne seront pas connues au moment où les discussions concernant l'EGR auront lieu. Les gestionnaires devraient prévoir une certaine souplesse afin de permettre aux employés de participer aux activités qui contribueront à l'acquisition des compétences indiquées dans leur plan d'apprentissage. Si le temps le permet, les nouvelles activités d'apprentissage sur les questions autochtones peuvent être utiles, qu'elles contribuent ou non à l'atteinte des objectifs particuliers du plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel d'un employé.

ÉTAPE 4 – DÉFINIR LES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE SELON LE RÉPERTOIRE DES FORMATIONS SUR LES CCA

~ Consultez le répertoire des formations sur les CCA dans le portail monAPPRENTISSAGE en cliquant [ici](#) ~

- Le répertoire des formations comprend une sélection de ressources d'apprentissage suggérées. Il est structuré de façon à être harmonisé avec les compétences de la Feuille de route et propose diverses démarches d'apprentissage. L'accent est mis sur l'apprentissage fondé sur l'expérience dirigé par les Autochtones, ainsi que sur une approche fondée sur les distinctions. Les cours d'apprentissage adaptés au rythme de chacun offerts par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) sont inclus dans le répertoire.
- Le répertoire des formations se trouve dans le portail monAPPRENTISSAGE. Il comporte une description et un lien direct pour chaque activité. La langue dans laquelle les activités d'apprentissage sont offertes est indiquée.
- Une fois que l'employé a cerné ses lacunes en matière de connaissances et établi la priorité de ses objectifs d'apprentissage, l'étape suivante consiste à déterminer les activités qui lui permettront d'acquérir les compétences voulues.
- Les employés peuvent choisir les activités du répertoire des formations qui leur permettront le mieux d'acquérir les compétences voulues ou de combler leurs lacunes en matière de connaissances. Le répertoire des formations n'est pas exhaustif. Il est possible que les employés connaissent d'autres activités d'apprentissage pouvant leur convenir.

Apprentissage par l'expérience

Certaines possibilités d'apprentissage par l'expérience hors ligne et pratique, dont les suivantes, ne sont pas comprises dans le répertoire des formations sur les CCA :

- séances en salle de classe offertes par l'EFPC;
- participation à un événement communautaire, avec une discussion au préalable avec l'équipe des relations autochtones;
- discussions ou séances avec des aînés ou des gardiens des savoirs;
- apprentissage de compétences traditionnelles;



- apprentissage sur les terres;
- séminaires et ateliers interactifs ou en direct sur des sujets précis;
- Les possibilités d'apprentissage par l'expérience sont indiquées dans le calendrier d'apprentissage autochtone de l'ASPC (calendrier d'apprentissage) décrit ci-dessous.

Les employés dont le niveau de perfectionnement des compétences est plus avancé peuvent bénéficier d'un plus grand nombre de possibilités d'apprentissage par l'expérience dans la communauté ou d'interaction avec les Autochtones. Les gestionnaires devraient considérer l'acquisition participative de compétences culturelles comme une possibilité d'apprentissage valable et valorisée.

Le mode d'apprentissage par l'expérience des Autochtones peut être difficile pour certains employés, car il pourrait les sortir de leur zone de confort. On devrait toutefois accorder la priorité aux activités d'apprentissage par l'expérience compte tenu de leur valeur profonde et de leurs bienfaits.

Il est impossible de remplacer l'observation de programmes autochtones, la participation à des événements communautaires et la réception d'enseignements directement auprès d'Autochtones par les modes d'apprentissage occidentaux. Le respect de la pédagogie de l'apprentissage axé sur les Autochtones renforce également les capacités et la compréhension.

Il est important que les employés aient acquis les compétences du niveau de compréhension de base avant d'entrer dans une communauté et de participer à une cérémonie ou à des activités traditionnelles.

Signification pour les employés et les gestionnaires de l'ASPC

Le répertoire des formations comprend des activités d'apprentissage qui cadrent avec les compétences de la Feuille de route. Les employés peuvent consulter l'outil pour trouver des activités d'apprentissage qui leur permettront d'atteindre leurs objectifs d'apprentissage immédiats. S'ils le souhaitent, ils peuvent aussi recenser des activités d'apprentissage qui ne figurent pas dans le répertoire. Les apprenants plus avancés devraient participer à des activités d'apprentissage par l'expérience.

ÉTAPE 5 – CHOISIR DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE DANS LE CALENDRIER D'APPRENTISSAGE AUTOCHTONE

Le calendrier d'apprentissage autochtone de l'ASPC (calendrier d'apprentissage) se trouve dans le portail monAPPRENTISSAGE. Il donne facilement accès à une sélection d'activités d'apprentissage sur les questions autochtones qui sont continuellement mises à jour. Les activités d'apprentissage sur les questions autochtones de l'ASPC et de SC, de même que les activités d'autres ministères et partenaires y sont mises en exergue.

Idéalement, le temps consacré à la participation aux activités devra concorder avec le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel de l'employé. Cependant, il se peut parfois que le sujet de discussion n'ait pas été déterminé au préalable, mais qu'il s'agisse tout de même d'une excellente possibilité d'apprentissage.

L'employé doit répondre à des questions de réflexion personnelle avant et après la séance s'il s'est inscrit à une activité d'apprentissage sur les questions autochtones pour que l'activité puisse faire l'objet d'un suivi et être considérée comme terminée.

Les faits concourent à indiquer que la réflexion personnelle permet d'établir les racines de la compréhension, de la confiance et du respect mutuels. Comme le résume l'administratrice en chef de la santé publique (ACSP) dans son rapport de 2019, les activités d'apprentissage sur les questions





autochtones au sein d'une organisation ont une faible incidence sur l'atténuation des préjugés et de la discrimination. Toutefois, lorsque les activités d'apprentissage sont combinées à des possibilités de réflexion personnelle, les organisations semblent être plus à même d'établir la confiance et de mieux comprendre la capacité de partager le pouvoir. Voilà le lien entre les compétences culturelles, l'humilité culturelle et la sécurisation culturelle.

Signification pour les employés et les gestionnaires de l'ASPC

Le calendrier des formations donnera un aperçu des activités d'apprentissage sur les questions autochtones et des événements qui seront intéressants pour les employés et donnera facilement accès aux activités d'apprentissage interministérielles. Les inscriptions se feront par le biais du portail [monAPPRENTISSAGE](#).

ÉTAPE 6 – EXAMEN DES EGR ET ÉTABLISSEMENT D'OBJECTIFS

Selon le cycle annuel de l'EGR, les gestionnaires et les employés doivent examiner les objectifs d'apprentissage de l'année précédente, y compris les objectifs d'apprentissage des CCA qui exigeaient une attention toute particulière.

- À la fin des activités d'apprentissage des CCA, une discussion sur les questions d'orientation suivantes devrait être tenue :
 - Les activités d'apprentissage auxquelles vous avez participé cette année vous ont-elles aidé à améliorer votre compréhension ou vos connaissances des compétences culturelles autochtones? Sinon, pourquoi?
 - Que signifie la réconciliation pour vous maintenant?
 - De quelle façon avez-vous mis en pratique vos apprentissages dans le cadre de votre travail cette année?
- Discutez de la question de savoir si l'employé a atteint un certain niveau de compréhension des compétences indiquées précédemment ou si celles-ci doivent être approfondies. Les employés peuvent être prêts à dégager de nouvelles compétences sur lesquelles travailler.
- Si le gestionnaire et l'employé ne s'entendent pas sur le niveau ou les compétences à travailler et que ce désaccord ne peut pas être réglé entre eux, il faudrait envisager de communiquer avec les Relations de travail.
- Les employés devraient se reporter à la Feuille de route et aux descriptions des compétences pour établir de nouveaux objectifs.
- Les plans d'apprentissage et de perfectionnement personnels de l'exercice suivant devraient reposer sur les objectifs d'apprentissage sur les questions autochtones maintenus ou nouvellement établis.
- Le processus ci-dessus se déroulera chaque année et sur une base continue.





APPRENTISSAGE PERSONNALISÉ

Au besoin, les directions générales peuvent travailler en collaboration avec l'équipe des relations autochtones (dont les coordonnées sont indiquées à l'annexe B) afin de concevoir et de faciliter les activités d'apprentissage en fonction des besoins uniques et des priorités de leur équipe. Par exemple, les directions générales ou les équipes peuvent vouloir exploiter les cours offerts dans le répertoire des formations pour en adapter le contenu en fonction de leurs besoins uniques ou appuyer l'opérationnalisation de l'apprentissage dans le cadre de leur travail.

SURVEILLANCE

Chaque trimestre, l'équipe des relations autochtones rendra compte au Comité exécutif de l'état de réalisation global des objectifs annuels du personnel.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les rôles et responsabilités des gestionnaires et des employés mentionnés ci-dessous contribueront à la création d'un environnement organisationnel qui valorise et favorise l'apprentissage sur les questions autochtones et le renforcement des capacités.

~Veillez consulter l'annexe F pour connaître les rôles et les responsabilités d'autres niveaux organisationnels~





Rôles et responsabilités des gestionnaires et des superviseurs

Responsabilités des gestionnaires et des superviseurs	Description
Harmoniser la Feuille de route avec les responsabilités du poste de l'employé.	En discutant avec l'employé, le gestionnaire devra déterminer le niveau de compréhension qui lui est nécessaire pour qu'il s'acquitte de ses responsabilités, ainsi que le parcours qu'il doit emprunter sur la Feuille de route.
Promouvoir l'accès aux ressources, aux outils et aux activités d'apprentissage des compétences culturelles autochtones nécessaires à l'atteinte des objectifs d'apprentissage des employés.	Les gestionnaires doivent promouvoir l'utilisation des ressources liées aux compétences culturelles autochtones, notamment le répertoire des formations et le calendrier d'apprentissage, afin d'aider les employés à déterminer les activités d'apprentissage et les événements qui leur permettront d'acquérir les compétences voulues. Ces ressources se trouvent dans le portail monAPPRENTISSAGE.
Organiser des activités d'apprentissage collectives adaptées en fonction des intérêts et des compétences associés à l'emplacement géographique, à la fonction ou à la question de santé publique.	Bien que la Feuille de route et les ressources proposent une démarche générale en ce qui a trait au perfectionnement des compétences, les directions générales ou les équipes peuvent vouloir l'adapter en fonction de leurs priorités et de leurs besoins uniques. L'équipe des relations autochtones est à leur disposition pour les aider dans le cadre de leur planification. On encourage les gestionnaires à planifier des activités d'apprentissage collectif au sein de leur division ou de leur équipe. Par exemple, une équipe peut suivre un cours en ligne ou participer à une activité collectivement, pour ensuite tenir une discussion de réflexion personnelle en groupe. Cette approche offre de nombreux avantages, dont l'occasion de discuter de la mise en œuvre opérationnelle des compétences acquises.
Faire preuve de respect et de souplesse en ce qui concerne l'apprentissage sur les questions autochtones par l'expérience dans la communauté, ainsi que les divers styles d'apprentissage et les préférences des employés.	Les employés privilégieront probablement un style d'apprentissage, et les ressources liées aux CCA tendent vers des modes d'apprentissage occidentaux tels que les formations en salle de classe, les cours en ligne, les vidéos et les documentaires ou les événements diffusés (toutes des activités d'apprentissage dirigées par les Autochtones). L'apprentissage expérientiel dans la communauté est également d'une grande importance pour certains employés. Il est recommandé de diversifier les modes d'apprentissage.





Responsabilités des gestionnaires et des superviseurs	Description
<p>Soutenir les employés dans le cadre de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi des plans d'apprentissage et de perfectionnement personnels dans les EGR.</p>	<p>Comme dans le cas de n'importe quel plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel d'une EGR, les employés peuvent avoir besoin de tenir des discussions pour appuyer leurs choix d'objectifs d'apprentissage (compétences) et d'activités d'apprentissage.</p> <p>On encourage les gestionnaires à accorder le temps nécessaire pour participer aux activités d'apprentissage.</p> <p>L'examen annuel et la discussion sur le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel font partie du processus d'établissement des EGR.</p>
<p>Surveiller les besoins en apprentissage des équipes et signaler les lacunes dans les compétences recensées et les ressources d'apprentissage</p>	<p>Implementation of the Policy will in time identify gaps in cultural competencies or learning activities.</p> <p>Please let the Indigenous Relations Team know if there are any gaps that need to be filled.</p>
<p>Appuyer la sécurisation culturelle des employés</p>	<p>Les employés autochtones et non autochtones apprennent mieux lorsqu'ils se sentent soutenus et en sécurité.</p> <p>Le perfectionnement des compétences culturelles autochtones doit être soutenu, tout en reconnaissant que certaines des activités d'apprentissage peuvent provoquer des réactions émotionnelles.</p>
<p>Définir et appliquer les exigences en matière de compétences culturelles dans les processus d'embauche.</p>	<p>Dans le cas de politiques ou de secteurs de programme propres aux Autochtones ou pouvant avoir une incidence sur les populations autochtones, les gestionnaires peuvent vouloir mentionner les compétences culturelles autochtones souhaitées dans l'énoncé des critères de mérite.</p> <p>La Feuille de route peut être utilisée comme ressource pour déterminer ces compétences, ou en tant que plan pour atteindre le niveau de compétence requis pour le poste.</p>





Rôles et responsabilités des employés

Responsabilités des employés	Description
Les employés planifient le volet des CCA de leur plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel.	Avec l'aide de leur gestionnaire, les employés déterminent les objectifs d'apprentissage des compétences culturelles en fonction des compétences exigées pour leur poste, ainsi que de leurs préférences et besoins individuels en matière d'apprentissage. Les employés recensent les activités d'apprentissage appropriées afin de corriger leurs lacunes en matière de CCA.
Meet, or exceed, their cultural competency learning requirements each year	Les employés accomplissent leurs activités d'apprentissage des CCA et peuvent ajouter d'autres activités s'ils le souhaitent.
Commit to an ongoing process of learning, self-reflection and integrating newly acquired learning into every aspect of their work	Les employés progressent dans leurs pratiques des CCA en se livrant à une réflexion personnelle sur le perfectionnement de leurs compétences et apprennent comment mettre leurs connaissances en pratique.
Acquire and maintain the knowledge, skills and competencies related to their position and function	Les employés s'efforcent continuellement de renforcer leur capacité de s'acquitter de leurs responsabilités de façon à respecter le principe de la sécurisation culturelle.
Contribute to a culturally safe and humble workplace within the team	Les employés s'entraident dans le cadre de leurs parcours d'apprentissage des CCA et contribuent à l'établissement d'une culture organisationnelle positive.

CONCLUSION

L'occasion d'acquérir et d'approfondir les savoirs autochtones est une importante activité pour tous les employés, avec l'aide des gestionnaires. On espère que le perfectionnement des CCA est perçu comme une possibilité de croissance et de développement personnels et professionnels.

La Politique et les outils de soutien guideront les employés et les gestionnaires dans le cadre de ce processus. Veuillez communiquer avec l'équipe des relations autochtones si vous avez des questions ou des préoccupations (ses coordonnées sont indiquées à l'annexe B).





ANNEXE A – DÉFINITIONS DES COMPÉTENCES CULTURELLES AUTOCHTONES (CCA)

Que sont les CCA?

Les CCA sont un processus de réflexion personnelle visant à comprendre le privilège personnel et les biais systémiques, à établir et à entretenir des relations respectueuses fondées sur la confiance mutuelle et à créer les conditions propices à l'inclusion, à l'équité et à la justice. La compétence et l'humilité culturelles impliquent qu'une personne reconnaisse humblement qu'elle doit apprendre pour comprendre l'expérience de l'autre. (Régie de la santé des Premières Nations de la Colombie-Britannique)

Qu'est-ce que l'humilité culturelle?

L'humilité culturelle est un long cheminement de réflexion personnelle et d'apprentissage visant à corriger le déséquilibre du pouvoir. Cela suppose d'écouter sans juger, d'être ouvert à apprendre des autres et à leur sujet et de se renseigner sur la culture des autres et les biais. Par l'humilité culturelle, il est possible d'établir et d'entretenir des relations fondées sur le respect mutuel. L'humilité culturelle est une composante de base de la sécurisation culturelle.

Qu'est-ce que la sécurisation culturelle autochtone?

La sécurisation culturelle a pour but de créer un environnement exempt de racisme et de discrimination, dans lequel les Autochtones n'ont aucune crainte de recevoir des services, d'interagir avec les employés de l'ASPC ou de régler des problèmes en collaboration avec leurs collègues de l'Agence. La sécurisation culturelle tient compte de la façon dont les contextes social, politique et historique ont façonné le milieu de travail de l'ASPC et les expériences de prestation de services pour les Autochtones. Il incombe à chaque employé de comprendre comment ces forces pourraient toujours avoir une incidence sur ses propres interactions avec les Autochtones.





ANNEXE B – COORDONNÉES DE L'ÉQUIPE DES RELATIONS AUTOCHTONES

Toutes les demandes de renseignements à l'équipe des relations autochtones peuvent être envoyées au guichet unique, à l'adresse suivante : indigenourelations-relationsautochtones@phac-aspc.gc.ca





ANNEXE C – LISTE D'ORGANISMES DE SOUTIEN

Les sujets abordés dans le cadre des activités d'apprentissage des CCA, tels que les pensionnats, peuvent occasionner des traumatismes par l'évocation des mauvais traitements du passé et des conséquences intergénérationnelles.

Une ligne d'écoute téléphonique nationale de Résolution des questions des pensionnats indiens a été mise en place afin d'offrir un soutien aux anciens élèves des pensionnats et leurs familles. Vous pouvez obtenir des renseignements en consultant le site Web du Programme de soutien en santé : résolution des questions des pensionnats indiens ou obtenir des services de soutien émotionnel et d'aiguillage en situation de crise en composant le 1-866-925-4419, 24 heures sur 24.

La ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être offre également une aide immédiate à tous les Autochtones du Canada. Elle est accessible tous les jours, 24 heures sur 24. Composez le numéro sans frais 1-855-242-3310 ou clavardez en ligne sur le site www.espoirpourlemieuxetre.ca.

Le Programme d'aide aux employés et le portail Espace Mieux-Être Canada sont accessibles à tous les employés tous les jours, 24 heures sur 24.

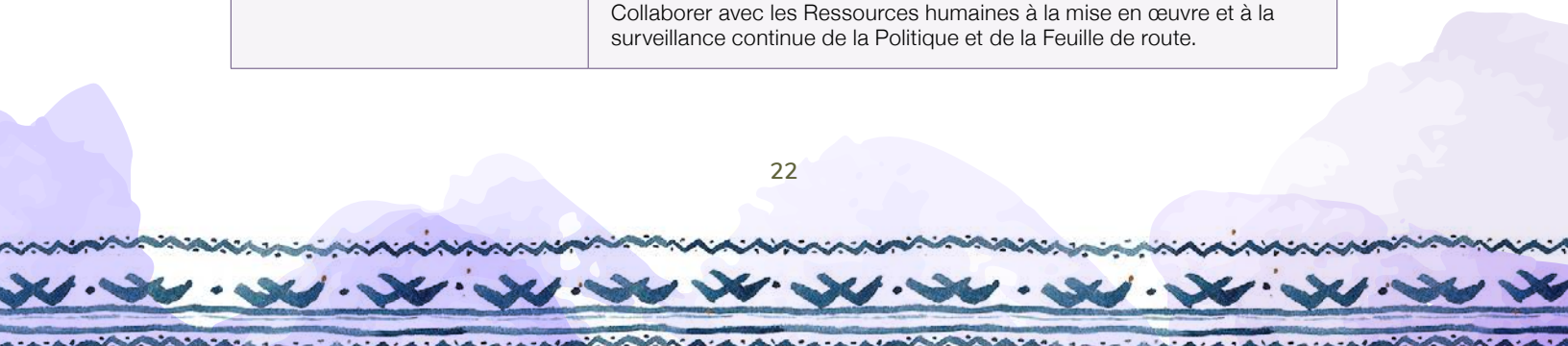
Le Centre de l'Ombudsman, de la résolution et de l'Éthique (CORE) est une ressource neutre, confidentielle et indépendante qui permet à tous les employés de soulever des questions liées au travail, d'en discuter et de les résoudre au moyen d'approches informelles, sans crainte de représailles. Écrivez un courriel à l'adresse ombudsman@hc-sc.gc.ca ou composez le 1-888-490-2573.





ANNEXE D – AUTRES RÔLES ET RESPONSABILITÉS

RÔLE	RESPONSABILITÉS
Cadres supérieurs Vice-présidents	<p>Créer une culture qui reconnaît l'apprentissage continu, y compris les CCA.</p> <p>Attribuer des ressources financières, au besoin, et donner aux superviseurs le pouvoir d'aider les employés à réaliser leurs objectifs professionnels et leur perfectionnement, y compris les compétences culturelles autochtones.</p> <p>Recevoir les rapports de l'équipe des relations autochtones et surveiller l'efficacité de la Politique.</p> <p>Soutenir la présente Politique et en appuyer l'orientation et l'intention.</p>
Cadres Directeurs généraux	<p>Veiller à ce que les employés soient informés de la Politique et à ce qu'ils s'emploient à renforcer leur connaissance et leur compréhension des CCA, ainsi que les attitudes s'y rattachant, afin d'accomplir leur travail avec les compétences culturelles qu'ils acquièrent.</p> <p>Promouvoir une culture axée sur l'apprentissage continu auprès des employés en leur donnant l'exemple et en les encourageant à renforcer continuellement leurs compétences culturelles autochtones.</p> <p>Créer un sentiment de sécurisation culturelle au sein de l'organisation et donner l'image d'un apprenant dévoué et humble.</p> <p>Communiquer les exigences de la politique.</p>
Équipe des relations autochtones (au sein de la Direction générale de la politique stratégique)	<p>Rédiger des messages clairs pour la communication et la diffusion de la Politique et de la Feuille de route afin d'assurer l'efficacité de la mise en œuvre opérationnelle.</p> <p>Élaborer des outils et des ressources à l'appui des gestionnaires et des employés afin d'assurer l'efficacité de la mise en œuvre.</p> <p>Collaborer avec le Bureau de l'audit et de l'évaluation et l'équipe de la mesure du rendement et de l'établissement de rapports en vue de concevoir et de mettre en œuvre un plan d'évaluation et de mesure du rendement de la Politique d'apprentissage des CCA, de rendre compte des conclusions et de formuler des recommandations d'améliorations.</p> <p>Recommander des modifications à la Politique d'après les conclusions des évaluations et les examens annuels.</p> <p>Aider les directions générales et les divisions à établir des profils de CCA en fonction de leurs besoins, et les aider dans le cadre de leur planification.</p> <p>Mettre à jour la Feuille de route et le calendrier d'apprentissage de façon continue.</p> <p>Collaborer avec les Ressources humaines à la mise en œuvre et à la surveillance continue de la Politique et de la Feuille de route.</p>







ANNEXE E – QUESTIONS ET RÉPONSES

1. QUESTION :

Que sont les compétences culturelles autochtones (CCA)?

RÉPONSE :

Les compétences culturelles sont les connaissances et les compétences qui nous permettent d'interagir avec des personnes d'autres cultures en étant sensibles aux différences et en les respectant. Les compétences culturelles peuvent s'appliquer à l'apprentissage au sujet de tout groupe auquel nous n'appartenons pas (groupes raciaux, identités sexuelles, groupes d'âge, groupes sociétaux, etc.).

Les CCA s'acquièrent par la reconnaissance accrue des différentes valeurs, des expériences vécues et des conditions sociales des autres. Elles supposent une réflexion personnelle sur nos propres attitudes, valeurs et normes et l'influence de celles-ci sur nos interactions avec les autres. Les personnes humbles sur le plan culturel sont disposées à apprendre, sont mesurées dans leurs jugements, acceptent les rétroactions, sont attentives dans leurs démarches et assument la responsabilité de leurs actes (y compris lorsqu'elles commettent des erreurs, même lorsqu'elles n'avaient pas l'intention de causer du tort).

Les CCA sont les connaissances acquises au sujet des peuples autochtones. Elles sont nécessaires pour travailler efficacement sur les politiques et les programmes qui ont une incidence sur les peuples autochtones, pour mobiliser les partenaires autochtones et pour respecter et comprendre les Autochtones en milieu de travail.

2. QUESTION :

Qu'est-ce que la Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC?

RÉPONSE :

La Politique d'apprentissage des CCA permet à l'ASPC de connaître les mesures importantes à prendre afin de renforcer ses capacités en matière de CCA et de devenir une organisation sécurisante sur le plan culturel. L'acceptation et la reconnaissance de l'importance des peuples autochtones et de leur histoire, ainsi que la réponse aux préoccupations relatives à la santé publique autochtone de façon appropriée et en priorité font partie de l'engagement et de l'orientation de l'ASPC.

La Politique crée une approche unifiée afin d'assurer l'accès approprié de tous les employés aux possibilités d'apprentissage des CCA selon leurs responsabilités, quel que soit le niveau. Elle assure également que les efforts de tous les apprenants sont reconnus dans l'entente de gestion du rendement.

Elle permet de sensibiliser tous les employés à la culture autochtone, surtout ceux qui collaborent avec les partenaires autochtones et qui travaillent ou exercent une influence sur des politiques et des programmes ayant une incidence sur les peuples autochtones. La Politique répond à l'exigence concernant la mise en œuvre de l'appel à l'action no 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, selon lequel les gouvernements doivent s'assurer que les fonctionnaires sont formés sur l'histoire des peuples autochtones du Canada. La Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC établit une approche commune qui permet à tous les employés d'acquérir les connaissances et les compétences culturelles autochtones requises en fonction de leur poste, ainsi que des objectifs d'apprentissage indiqués dans la section du plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel de





leur entente de gestion du rendement.

La Politique comprend une description des processus, des principes recommandés et de soutien, une définition des rôles et des responsabilités, ainsi que des outils à l'appui du perfectionnement des CCA.

3. QUESTION

Quels employés sont assujettis à la Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC?

RÉPONSE :

La Politique contribue à un changement de culture organisationnelle; par conséquent, chaque employé est invité à prendre part à l'apprentissage. Bien qu'elle s'applique particulièrement à tous les employés de l'ASPC qui remplissent les conditions requises pour entreprendre le processus annuel d'établissement des ententes de gestion du rendement (c.-à-d. les employés nommés pour une période déterminée ou indéterminée), tous les autres employés sont invités à prendre part à l'apprentissage des CCA en engageant un dialogue avec leur gestionnaire.

4. QUESTION :

Pourquoi les employés de l'ASPC doivent-ils suivre une formation annuelle sur les CCA?

RÉPONSE :

La Politique d'apprentissage des CCA donne suite à l'engagement à mettre en œuvre l'appel à l'action no 57 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, qui demande aux gouvernements de s'assurer que les fonctionnaires soient formés sur l'histoire des peuples autochtones du Canada.

Il nous incombe en tant que fonctionnaires d'apprendre, de connaître la vérité et de comprendre l'histoire du Canada et ses répercussions sur les Autochtones. L'intégration complète de la Politique d'apprentissage des CCA est une initiative fondamentale qui contribue également à remplir l'engagement de l'ASPC envers la réconciliation.

5. QUESTION :

Quelles sont les formations obligatoires sur les CCA à l'ASPC?

RÉPONSE :

Depuis 2020, les cours 101 à 105 de la Série d'apprentissage sur les questions autochtones de l'École de la fonction publique du Canada sont obligatoires à l'ASPC.

Une fois les cours mentionnés ci-dessous achevés, chaque employé devrait avoir prévu des objectifs annuels et des activités d'apprentissage des CCA dans son plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel. Le temps à consacrer aux CCA est déterminé dans le cadre de la discussion sur l'EGR entre l'employé et le gestionnaire.







6. QUESTION

En tant qu'employé, quelle est ma responsabilité au titre de la Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC?

RÉPONSE :

La boîte à outils des CCA pour les gestionnaires et les employés a été élaborée afin de fournir aux gestionnaires et aux employés les connaissances nécessaires à l'appui du parcours d'apprentissage sur les questions autochtones de chaque employé, et pour que les employés soient au courant du processus. On encourage les employés à examiner la boîte à outils dans son

intégralité, puisqu'elle fournit des renseignements importants sur le contexte et le bien-fondé de la Politique d'apprentissage des CCA, ainsi que sur les trois principes à l'appui de l'apprentissage efficace sur les questions autochtones.

Les employés sont responsables de planifier et de remplir le volet des CCA de leur plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel, d'exécuter les activités d'apprentissage retenues et de prendre le temps de répondre aux questionnaires de réflexion personnelle pertinents. L'engagement à l'égard d'un processus d'apprentissage continu

et d'une réflexion personnelle est essentiel au renforcement des compétences culturelles autochtones à l'ASPC. Les employés devront intégrer leurs connaissances nouvellement acquises dans chaque aspect de leur travail, s'il y a lieu.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la section des RÔLES ET RESPONSABILITÉS de la boîte à outils.

7. QUESTION :

Je suis un employé qui n'a aucune responsabilité dans les dossiers autochtones ni aucun contact avec les partenaires autochtones. Cette politique me permettra-t-elle ou m'obligera-t-elle à suivre une formation utile sur les peuples autochtones?

RÉPONSE :

L'étendue de l'apprentissage des CCA est déterminée en fonction des exigences applicables à chaque employé, selon leur poste et leurs responsabilités dans les dossiers. Les employés qui n'ont aucune responsabilité à l'égard des politiques ou des programmes touchant les Autochtones, ou qui n'exercent aucune influence à cet égard, doivent acquérir un niveau de sensibilisation de base. Ce niveau correspond à ce que les Canadiens auraient dû apprendre dans le système d'enseignement public si la véritable histoire du Canada n'avait pas été cachée.





8. QUESTION :

En tant que gestionnaire ou superviseur, comment mes responsabilités me permettront-elles de contribuer à un changement de culture et d'appuyer le perfectionnement des CCA au titre de la Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC?

RÉPONSE :

Les gestionnaires sont généralement bien placés pour exercer une influence notable sur le façonnement de la culture d'une organisation. La Politique d'apprentissage des CCA permet aux gestionnaires de tenir des discussions significatives avec les employés et d'aider à évaluer leur niveau de compréhension dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités à l'égard des politiques, des programmes et de la mobilisation des Autochtones. Les gestionnaires examineront la façon dont les CCA peuvent être intégrées dans le milieu de travail par la participation des employés à l'apprentissage des CCA et l'application de leurs nouvelles connaissances dans le cadre de leur travail.

N'oubliez pas qu'il faut du temps pour apporter des changements organisationnels et individuels et qu'il s'agit d'un processus progressif.

Le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel que l'on trouve actuellement dans les ententes de gestion du rendement est le principal instrument à l'appui du perfectionnement des CCA des employés. Les CCA ont été intégrées dans le système fiable et déjà en place des EGR, ce qui est pratique pour les gestionnaires et les employés.

Les gestionnaires ont l'occasion d'être curieux et stratégiques en définissant les besoins de leur unité en matière de CCA et en planifiant au-delà du niveau de l'EGR individuelle.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la section des RÔLES ET RESPONSABILITÉS de la boîte à outils.

9. QUESTION :

En tant que gestionnaire, à quel soutien ai-je accès pour me préparer aux discussions sur les CCA avec les employés dans le cadre du processus annuel d'établissement des ententes de gestion du rendement?

RÉPONSE :

La boîte à outils des CCA pour les gestionnaires et les employés a été élaborée afin de fournir aux gestionnaires et aux employés les connaissances à l'appui du parcours d'apprentissage sur les questions autochtones des employés, et pour que ces derniers soient au courant du processus. On encourage les gestionnaires à examiner la boîte à outils dans son intégralité, puisqu'elle fournit des renseignements importants sur le contexte et le bien-fondé de la Politique d'apprentissage des CCA, ainsi que sur les trois principes à l'appui de l'apprentissage efficace sur les questions autochtones.

Dans la section de la gestion du rendement de la boîte à outils, vous trouverez une description détaillée du processus d'établissement des ententes de gestion du rendement (EGR), ainsi qu'un diagramme de processus qui résume les procédures liées à l'EGR.

L'intégration des CCA à la discussion tenue dans le cadre du processus annuel d'établissement des EGR se fera plus facilement avec le temps. Les étapes et les principes généraux sont les mêmes. Il s'agit d'aider les employés à répertorier des activités d'apprentissage sur les questions autochtones en particulier dans leur plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel et à utiliser les outils comme indiqué.





Les gestionnaires ne devraient pas oublier de planifier leur propre perfectionnement des CCA et d'y participer.

Si vous avez des questions après avoir examiné la boîte à outils, vous pouvez vous adresser à votre gestionnaire ou envoyer une demande de renseignements au guichet unique de l'équipe des relations autochtones à l'adresse suivante : indigenousrelations-relationsautochtones@phac-aspc.gc.ca.

Comme en ce qui concerne toute discussion exigeante liée à l'EGR, les employés ont accès au Centre de l'ombudsman, de la résolution et de l'éthique (CORE), une ressource neutre, confidentielle et indépendante pour discuter de questions liées au travail et les résoudre. Écrivez un courriel à l'adresse ombudsman@hc-sc.gc.ca ou composez le 1-888-490-2573.

Réciproquement, les gestionnaires ont accès aux Relations de travail s'ils ont besoin d'aide pour la tenue de discussions difficiles.

10. QUESTION :

En tant que gestionnaire, comment puis-je déterminer le parcours qu'un employé devrait emprunter sur la Feuille de route d'apprentissage des CCA?

RÉPONSE :

Les gestionnaires peuvent classer les employés dans deux catégories.

Catégorie 1

- Les employés qui n'ont aucune responsabilité à l'égard des politiques ou des programmes touchant les Autochtones, ou qui n'exercent aucune influence à cet égard, doivent acquérir un niveau de sensibilisation de base, soit le premier niveau indiqué sur la Feuille de route d'apprentissage des CCA.
- Une fois le niveau de sensibilisation de base acquis, les employés devraient s'employer à acquérir le niveau de connaissances générales, soit le deuxième niveau indiqué sur la Feuille de route d'apprentissage des CCA.
- N'oubliez pas que l'acquisition des CCA est un processus progressif et à long terme.

Catégorie 2

- Les employés qui exercent une influence sur les politiques, les programmes ou la mobilisation des Autochtones, ou qui ont des responsabilités indirectes à cet égard, doivent être dotés d'un niveau de compréhension de base, soit le troisième niveau indiqué sur la Feuille de route d'apprentissage des CCA.
- Les employés qui ont des responsabilités directes liées aux politiques, aux programmes ou à la mobilisation des Autochtones doivent être dotés d'un niveau de compréhension approfondie.
- N'oubliez pas que l'acquisition des CCA est un processus progressif et à long terme.
- Le rythme auquel le perfectionnement des CCA devrait avancer est circonstanciel. Par exemple, si un employé dont les CCA sont au niveau de sensibilisation a été nommé à un poste dans lequel il a des responsabilités indirectes liées aux politiques, aux programmes ou à la mobilisation des Autochtones, il devra atteindre le niveau de compréhension de base. Il aura alors probablement besoin d'un bon plan de perfectionnement des CCA. Cette planification aurait lieu dans le cadre des discussions sur l'EGR annuelle et avec le soutien continu de son gestionnaire.





La section intitulée « Jusqu'où les employés doivent-ils se rendre sur la Feuille de route d'apprentissage des CCA? » comprend un tableau dans lequel se trouvent quelques lignes directrices pour aider à déterminer le niveau des connaissances qui cadre avec les responsabilités d'un employé. Utilisez-le selon votre bon jugement.

Il est à noter que la Feuille de route d'apprentissage des CCA devrait être révisée dans le cas où l'employé changerait de poste ou de dossiers, puisque les objectifs à atteindre peuvent changer.

11. QUESTION

Qu'arrive-t-il si un employé n'est pas en mesure de terminer sa formation sur les CCA au cours de l'exercice?

RÉPONSE :

Il se peut qu'un employé ne soit pas en mesure d'atteindre ses objectifs d'apprentissage sur les questions autochtones et d'accomplir les activités prévues dans son plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel pour plusieurs motifs, notamment en raison de sa charge de travail ou d'une nouvelle priorité organisationnelle, ou parce qu'il a dû s'absenter du travail. Il est important que les employés progressent dans le processus d'acquisition des CCA, même si leur plan d'apprentissage est inachevé.

Les conséquences de ne pas avoir terminé la formation sur les CCA durant l'exercice dépendent des responsabilités des employés. Si un employé n'a aucune responsabilité directe ou indirecte à l'égard des politiques ou des programmes touchant les Autochtones, il se peut qu'il ait seulement à prendre un nouvel engagement pour le prochain exercice (après avoir discuté de la question avec son gestionnaire).

Si un employé a des responsabilités directes ou indirectes à l'égard des politiques ou des programmes touchant les Autochtones, il est recommandé qu'il discute avec son gestionnaire des obstacles qui l'ont empêché d'achever les activités d'apprentissage des CCA prévues.

Le gestionnaire et l'employé devraient discuter du temps à consacrer en priorité à l'apprentissage sur les questions autochtones (par rapport à d'autres besoins en formation ou aux exigences de la charge de travail) pendant le processus annuel d'établissement de l'EGR et de façon continue.

12. QUESTION :

Où puis-je trouver de plus amples renseignements au sujet de la Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC?

RÉPONSE :

Vous trouverez un lien vers la Politique d'apprentissage des CCA dans la boîte à outils, sous la mention ~ [Lire la Politique d'apprentissage des CCA](#) ~.

La boîte à outils devrait vous fournir tous les renseignements nécessaires à propos de la Politique d'apprentissage des CCA.

Si vous n'êtes pas en mesure de trouver certains renseignements dans la Politique ou dans la boîte à outils, vous pouvez vous adresser à votre gestionnaire ou envoyer une demande de renseignements au guichet unique de l'équipe des relations autochtones à l'adresse suivante : indigenousrelations-relationsautochtones@phac-aspc.gc.ca.





13. QUESTION

Où puis-je trouver les cours et les activités d'apprentissage sur les CCA?

RÉPONSE :

Répertoire des formations sur les CCA

Le répertoire des formations sur les CCA comprend un échantillonnage de ressources d'apprentissage sur les questions autochtones. Le répertoire est structuré de façon à être harmonisé avec les compétences de la Feuille de route d'apprentissage des CCA et comprend diverses approches, telles que des cours d'apprentissage sur les questions autochtones adaptés au rythme de chacun offerts par l'École de la fonction publique du Canada, des vidéos sur YouTube et des documentaires de sources autochtones.

Le répertoire des formations se trouve dans le portail monAPPRENTISSAGE. Un lien direct vers chaque activité est fourni dans le répertoire des formations sur les CCA, et la ou les langues des activités d'apprentissage y sont indiquées.

Comme la liste des ressources d'apprentissage proposées dans le répertoire des formations sur les CCA n'est pas exhaustive, les employés peuvent, s'ils le souhaitent, en rechercher d'autres. En cas de doute, les employés devraient discuter avec leur gestionnaire s'ils choisissent une activité hors répertoire afin de s'assurer qu'elle répond à leurs besoins en apprentissage.

Calendrier d'apprentissage autochtone

Afin de faciliter l'accès au calendrier d'apprentissage autochtone de l'ASPC, celui-ci a été placé dans le portail monAPPRENTISSAGE. Les activités d'apprentissage sur les questions autochtones y sont continuellement mises à jour. Les activités d'apprentissage sur les questions autochtones de l'ASPC et de SC, de même que les activités d'autres ministères et partenaires sont mises en exergue dans le calendrier.

Veuillez noter qu'un questionnaire de réflexion personnelle doit être rempli avant et après de nombreuses activités proposées dans le calendrier et qu'il s'agit d'une condition d'inscription.

Idéalement, le temps consacré à la participation aux activités devra concorder avec le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel de l'employé. Cependant, il se peut parfois que le sujet de discussion n'ait pas été déterminé au préalable comme un besoin en apprentissage, mais qu'il s'agisse tout de même d'une excellente possibilité d'apprentissage.





14. QUESTION

Pourquoi dois-je répondre aux questionnaires de réflexion personnelle avant et après les activités?

RÉPONSE :

Les questionnaires de réflexion personnelle avant et après les activités d'apprentissage sont des outils couramment utilisés pour la formation des adultes et l'acquisition de compétences culturelles autochtones. Les recherches organisationnelles ont démontré que la réflexion personnelle est une pratique éprouvée pour accroître l'efficacité des activités d'apprentissage ciblées.

Les apprenants doivent réfléchir à ce qu'ils savent déjà sur un sujet et à ce qu'ils aimeraient apprendre. À la fin de l'activité d'apprentissage, les employés doivent réfléchir à ce qu'ils ont appris et à la façon dont ils peuvent mettre ces nouvelles connaissances en pratique dans le cadre de leur travail.

Ces réflexions sont compilées et utilisées pour évaluer la qualité et l'utilité de chaque activité d'apprentissage des CCA, de même que pour évaluer la réponse de l'ASPC à l'appel à l'action no 57 de la CVR et les progrès qu'elle a accomplis pour devenir une organisation sécurisante sur le plan culturel.

Aucun renseignement personnel n'est communiqué de façon individuelle. Toutes citations tirées de réflexions écrites sont anonymes.

15. QUESTION :

Mon gestionnaire peut-il m'empêcher de suivre une formation sur les CCA?

RÉPONSE :

Non. La Politique d'apprentissage des CCA de l'ASPC a été approuvée par le Comité exécutif de l'ASPC, et les gestionnaires sont responsables de la mettre en œuvre et d'offrir un soutien aux employés dans le cadre de leur perfectionnement des CCA.

Dans des circonstances exceptionnelles et imprévues, telles qu'une urgence de santé publique, il se peut que les gestionnaires soient chargés d'adopter une approche prioritaire où tout le monde met la main à la pâte. Ces directives seraient données au niveau de la direction.

Comme dans le cas de toutes les activités d'apprentissage, les gestionnaires sont responsables de s'assurer que les employés suivent les cours requis, et ils devraient les aider à trouver le temps nécessaire pour accomplir les activités d'apprentissage des CCA. Cela dit, les employés devraient demander l'approbation de leur gestionnaire avant de s'inscrire à toute activité d'apprentissage des CCA autre que celles approuvées dans leur plan de perfectionnement personnel et professionnel avant d'assister aux cours, afin de s'assurer de satisfaire aux exigences opérationnelles.

En outre, un gestionnaire peut demander à ce qu'un employé accorde la priorité à une compétence ou à une activité d'apprentissage des CCA non incluse dans son plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel, selon les besoins opérationnels émergents.





16. QUESTION

S’attend-on à ce que je partage mes apprentissages sur les CCA avec mes collègues?

RÉPONSE :

L’organisation ne s’attend pas à ce que les employés partagent leurs apprentissages sur les CCA avec leurs collègues.

Cela dit, il se peut que l’on s’attende à ce que des activités de transfert des connaissances soient réalisées entre les équipes ou au sein des équipes d’une division ou d’une région. Cette attente pourrait s’appliquer à toute activité d’apprentissage, et il peut s’agir d’une pratique courante dans le cas d’activités d’apprentissage de haute qualité ou importantes sur le plan stratégique lorsque la présentation et le dialogue de groupe sont recommandés.

17. QUESTION :

Que se passe-t-il si des activités d’apprentissage ont lieu après les heures de travail?

RÉPONSE :

La participation à toute activité d’apprentissage des CCA après les heures de travail est assujettie à la convention collective applicable. Les politiques et processus habituels qui se rapportent aux activités d’apprentissage (c.-à-d. approbation requise pour participer à une activité d’apprentissage des CCA en soirée) s’appliquent à l’apprentissage des CCA.

18. QUESTION :

J’ai participé régulièrement à des séances ou à des activités d’apprentissage sur les questions autochtones lorsque j’occupais mon poste précédent et dans ma vie personnelle. De ce fait, dois-je prévoir d’autres activités d’apprentissage des CCA dans le plan d’apprentissage et de perfectionnement personnel de mon EGR?

RÉPONSE :

La réponse à cette question dépend là encore des circonstances et du niveau de sensibilisation aux CCA de l’employé, ainsi que de ses responsabilités liées aux politiques, aux programmes ou à la mobilisation des Autochtones. Le gestionnaire et l’employé détermineront probablement l’itinéraire à suivre sur la Feuille de route d’apprentissage des CCA, ainsi que les compétences particulières à perfectionner.

Le concept de l’apprentissage continu et du développement et de l’approfondissement des connaissances est une quête saine du point de vue personnel et professionnel, mais il s’agit également d’une forte croyance chez bon nombre de peuples et communautés autochtones. Les compétences culturelles autochtones peuvent toujours être développées et approfondies.





19. QUESTION

Je suis un employé autochtone. Comment la Politique d'apprentissage des CCA s'applique-t-elle à moi?

RÉPONSE :

L'expérience vécue des employés autochtones est très individuelle et personnelle, et elle doit être respectée. Compte tenu des circonstances de la vie et des répercussions continues de la colonisation, l'expérience des Autochtones est très diversifiée au Canada. Beaucoup d'employés autochtones se sont fait refuser l'accès à leur culture et à leur langue ancestrales, tandis que d'autres peuvent être exposés à un mode de vie et à des visions du monde très traditionnels.

Les employés autochtones montrent souvent leur besoin d'approfondir leurs compétences culturelles dans le contexte de leur identité autochtone personnelle (c.-à-d. au sein des communautés),

alors que d'autres commencent leur parcours. Beaucoup voient la nécessité de développer leurs connaissances dans tous les groupes de distinction. Même les aînés montrent leur engagement à l'égard de l'apprentissage continu.

Souvent, les fonctionnaires fédéraux doivent avoir une compréhension générale des peuples autochtones qui vivent au Canada, d'où la nécessité des CCA dans la représentation des groupes de distinction et les approches connexes.

La Feuille de route d'apprentissage des CCA est également un outil efficace pour les employés autochtones. Elle leur permet de réfléchir aux compétences qu'ils possèdent et à celles dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités, et de dégager leurs lacunes en matière de connaissances.

Les employés autochtones prévoient également des activités d'apprentissage sur les questions autochtones dans le plan de perfectionnement personnel et professionnel de leur EGR.





ANNEXE F – SCÉNARIOS D'EMPLOYÉS

SCÉNARIO NO 1 : Glenda

(Conseillère de programme enthousiaste, responsable d'aucun dossier autochtone)

Description :

Glenda est conseillère de programme dans une division. Elle travaille sur un programme qui ne touche pas les Autochtones et n'a aucune interaction directe ou indirecte avec les politiques ou les programmes autochtones. Sa fille revient de l'école et lui raconte des histoires sur les peuples autochtones du Canada.

Glenda est intriguée, car elle n'a jamais entendu parler des pensionnats ou d'autres questions de ce genre lorsqu'elle était étudiante. Elle aimerait en apprendre davantage, en tant que mère et en tant que Canadienne, afin de pouvoir tenir des discussions dignes d'intérêt avec sa fille.

La Politique stipule que tous les employés de l'ASPC doivent perfectionner leurs compétences culturelles autochtones, et Glenda comprend que le niveau qu'elle doit atteindre dans son parcours d'apprentissage sur les questions autochtones est la « sensibilisation de base ».

Elle intègre ses objectifs d'apprentissage sur les questions autochtones dans le plan d'apprentissage et de perfectionnement personnel de son EGR. Elle envisage de s'inscrire à de nombreuses activités qu'elle a trouvées dans le calendrier des formations.

Le gestionnaire de Glenda appuie sa participation aux activités d'apprentissage sur les questions autochtones et lui demande de s'assurer que son niveau de participation n'empiète pas sur ses autres objectifs d'apprentissage, ni sur ses responsabilités professionnelles en général.

Réponse du gestionnaire :

Le gestionnaire de Glenda appuie sa participation aux activités d'apprentissage sur les questions autochtones et lui demande de s'assurer que son niveau de participation n'empiète pas sur ses autres objectifs d'apprentissage, ni sur ses responsabilités professionnelles en général. SCENARIO # 2 Joel's Story





SCÉNARIO NO 2 : Joël

(L'employé ne comprend pas les exigences en matière de compétences culturelles autochtones pour un poste dont le titulaire a des interactions indirectes avec des programmes ou des politiques touchant les Autochtones.)

Description :

Joël est un agent administratif et travaille pour le Centre d'expertise sur les subventions et les contributions. Il interagit avec un certain nombre de bénéficiaires autochtones, mais il juge que ses interactions se limitent à la surveillance financière et aux rapports financiers.

Au cours de la discussion annuelle sur le plan de formation et de gestion des talents, son gestionnaire lui recommande de s'employer à atteindre les compétences culturelles autochtones du niveau des « connaissances générales » (second niveau) de la Feuille de route.

Bien que Joël souhaite toujours approfondir ses possibilités d'apprentissage, il ne voit pas le lien entre son travail et les CCA, puisque ses interactions se limitent aux opérations financières. Il estime qu'il interagit avec les bénéficiaires autochtones comme avec tout autre bénéficiaire.

Réponse du gestionnaire :

Le gestionnaire de Joël commence la conversation en expliquant comment toutes les relations avec les bénéficiaires autochtones pourraient être renforcées grâce à des compétences qui permettent de mieux comprendre l'histoire et le contexte actuel des peuples autochtones du Canada. Bien que le travail de Joël se limite strictement à la surveillance financière et aux rapports financiers, son gestionnaire décrit les trois principes des CCA à adopter : l'humilité, la réflexion personnelle et la bravoure.

Le gestionnaire de Joël lui explique que pour faire preuve d'humilité, celui-ci doit comprendre que le Centre peut avoir une incidence sur les Autochtones de manières qu'il n'a pas encore envisagées et qu'il doit garder l'esprit ouvert à cet égard. Il ajoute qu'il a confiance en la capacité d'introspection de Joël et de s'exprimer lorsque des changements sont nécessaires. Il lui recommande donc de s'employer à acquérir les compétences du deuxième niveau, soit les connaissances générales, puisqu'il peut voir l'utilité de ces connaissances.

Joël accepte de déterminer, avec l'aide de son gestionnaire, les compétences culturelles autochtones sur lesquelles il travaillera au cours de l'exercice. Joël convient avec son gestionnaire qu'ils discuteront de ses progrès et de la façon dont il intègre ses nouvelles connaissances dans son travail à l'occasion de l'examen de mi-exercice de l'EGR.





SCÉNARIO NO 3 : Amare

(Employé qui a une confiance excessive en ses niveaux de compétences)

Description :

Amare est analyste des politiques dans une équipe qui travaille sur l'équité en santé. Il a dix-huit ans d'expérience et a pris part à plusieurs consultations concluantes avec des partenaires autochtones.

Amare a confiance en ses compétences culturelles autochtones et juge qu'il ne lui est pas nécessaire de consacrer plus de temps à les perfectionner. Pendant la discussion sur son EGR, Amare indique qu'il est très occupé et qu'il a d'autres priorités en matière d'apprentissage. Il estime qu'il réussit bien dans ses dossiers liés aux Autochtones.

Réponse du gestionnaire :

Le gestionnaire examine son évaluation du poste et des responsabilités d'Amare sur la Feuille de route et confirme qu'il se situe actuellement au troisième niveau (compréhension de base) et qu'il devrait viser le quatrième niveau (connaissances approfondies). Le gestionnaire d'Amare relève la distinction importante entre les deux niveaux, ainsi que la contribution considérable

que le titulaire d'un poste comme celui d'Amare pourrait apporter à la santé publique autochtone et aux efforts continus de l'ASPC.

Il explique que même les fonctionnaires autochtones ont un engagement continu à l'égard des CCA, puisque l'apprentissage et le perfectionnement devraient être considérés comme perpétuels.

Il indique qu'il reconnaît les efforts continus d'Amare et que l'on peut voir l'application directe de ses apprentissages sur ses dossiers liés aux Autochtones. Il aborde ensuite les points mentionnés dans la description du scénario. Le fait qu'Amare ait dit être occupé et avoir d'autres besoins en apprentissage n'a pas été ignoré, mais plutôt intégré dans son plan d'apprentissage global.

Ils se mettent d'accord sur la flexibilité de l'horaire, pourvu que la formation soit entreprise au cours de l'exercice. Le gestionnaire commence par examiner les objectifs d'apprentissage sur les questions autochtones possibles pour l'année à venir afin d'orienter le plan d'apprentissage global. Pour ce faire, il demande à Amare s'ils peuvent examiner ensemble la Feuille de route et déterminer les domaines et les compétences qui valent la peine d'être perfectionnés selon plusieurs points de vue :

- Comment Amare s'évalue-t-il?
- À son avis, comment ses collègues l'évalueraient-ils?
- À son avis, comment les détenteurs de droits autochtones l'évalueraient-ils?

Observant qu'Amare a entamé une réflexion personnelle critique, le gestionnaire prend note des compétences possibles à perfectionner cette année et demande à Amare les compétences et les activités d'apprentissage qu'il trouverait utiles pour son travail.





SCÉNARIO NO 4 : Giishkaatig

(Employé autochtone intéressé par l'apprentissage par l'expérience)

Description :

Giishkaatig travaille pour le gouvernement fédéral depuis cinq ans. Il occupe depuis peu un poste de conseiller de programme à la Direction générale de la promotion de la santé et de la prévention des maladies chroniques de l'ASPC.

Il est Autochtone et vient d'un milieu urbain. Giishkaatig a fait partie de la rafle des années 1960 et a été adopté par une famille non autochtone.

Giishkaatig a déjà suivi une formation sur les compétences culturelles autochtones dans son ministère précédent et il est résolu à renforcer son identité autochtone, aussi bien sur le plan personnel que professionnel. Il estime qu'il lui serait profitable d'être davantage en contact avec les communautés et les organisations autochtones.

En prévision de la discussion sur son EGR, Giishkaatig se fixe l'objectif d'apprentissage suivant : être dans une communauté et trouver une activité liée aux pensionnats organisée par une organisation non gouvernementale autochtone.

Réponse du gestionnaire :

Bien que cette activité ne figure pas dans le répertoire des formations, le gestionnaire de Giishkaatig donne son approbation compte tenu des avantages d'une activité communautaire trouvée par

l'apprenant lui-même. Giishkaatig explique également qu'il souhaite gagner en confiance et acquérir des compétences en ce qui concerne l'établissement de relations.

Son gestionnaire et lui conviennent d'inclure un événement communautaire et une activité en ligne pour chaque compétence qu'il souhaite perfectionner.

Remarque à l'intention des gestionnaires

Parfois, le gestionnaire peut avoir l'impression que l'employé ne reconnaît pas la nécessité d'acquérir des CCA et qu'il ne se montre pas disposé à participer aux activités d'apprentissage des compétences culturelles autochtones. Ce serait comparable à un employé qui n'aurait pas acquis la compétence essentielle « faire preuve d'intégrité et de respect » de l'entente de gestion du rendement et manifesté le comportement « valoriser la diversité et le bilinguisme ».

Une formation sur les préjugés inconscients peut être recommandée et, dans des situations extrêmes, l'intervention du Centre de l'ombudsman, de la résolution et de l'éthique (CORE). Il est d'une importance cruciale que les employés qui ont des préjugés manifestes ou d'importants préjugés inconscients ne soient

pas impliqués directement ou indirectement dans des dossiers où ils doivent communiquer avec les Autochtones ou avec d'autres groupes en quête d'équité jusqu'à ce qu'ils aient renforcé leurs capacités ou que d'autres stratégies aient été mises en place.



