

Nos Engagements aux employés



Nous sommes guidés en tout temps par le Code de valeurs et d'éthique de Santé Canada dans toutes nos activités professionnelles. Nous nous engageons à respecter les normes d'intégrité les plus élevées dans notre travail. Nous reconnaissons que la confiance des intervenants dans les informations scientifiques que nous fournissons et les décisions que nous prenons dépendent de l'intégrité du processus que nous suivons.

Alors que nous continuons à nous adapter à la réalité du travail à distance dans un avenir proche et peut-être lointain, nos Engagements aux employés restent plus importants que jamais. Bien que les thèmes sous-jacents continuent de résonner, notre approche en tant que gestion des employés devra faire preuve de souplesse et d'adaptabilité aux situations changeantes et aux circonstances individuelles.

Grâce au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019, à l'engagement des employés et au Sondage éclair de 2020 de la COVID, nous sommes à l'écoute de ce que les employés ont à dire. Vous nous avez dit, qu'en tant que Direction générale, nous obtenons de bons résultats dans des domaines tels que l'engagement avec les

employés, la satisfaction au travail, la clarté des attentes et des objectifs professionnels et l'autonomisation. Nous reconnaissons également que nous pouvons nous améliorer dans des domaines tels que le bien-être sur le lieu de travail, le développement professionnel, l'efficacité des communications, ainsi que le harcèlement et la discrimination.

En tant que gestionnaires, nous avons une responsabilité supplémentaire afin de permettre et d'habiliter les employés à donner leur plein potentiel et de créer une vision commune d'une main-d'œuvre hautement performante qui est engagée, reconnue, diversifiée, inclusive, accessible et soutenue dans les deux langues officielles. Nous sommes conscients de l'impact que les questions de rémunération et d'indemnisation peuvent avoir sur les employés et nous les aiderons à résoudre ces questions en temps utile.

Nous encourageons les gestionnaires et les employés à tirer parti des ressources de l'organisation telles que le Centre pour l'Ombuds, la résolution et l'éthique, le Programme d'aide aux employés et le bureau du respect en milieu de travail.

“En tant qu'organisme de réglementation des aliments et des produits de santé digne de confiance, les employés de la DGPSA sont la plus grande ressource de la Direction générale. Au cœur du succès de la DGPSA se trouvent les personnes qui travaillent dans la Direction générale et les compétences, les talents et la passion qu'elles apportent à leur travail.”

NOS CHAMPIONS

Les champions de notre Direction générale continuent à nous aider à tenir nos engagements. Nous vous encourageons à vous adresser aux champions pour obtenir un soutien et/ou des conseils.

SANTÉ MENTALE

Marilena Bassi

hc.hpfb-mentalhealth.dgspa-santementale.sc@canada.ca

Travailler avec les employés pour les aider à mieux comprendre les défis auxquels ils sont confrontés en matière de santé mentale en milieu de travail et développer des solutions pour la Direction générale.

ENGAGEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Kelly Robinson

hc.hpfb-engagement.dgspa-mobilisation.sc@canada.ca

Engager les employés par l'intermédiaire de leurs communautés de pratique pour trouver des solutions pratiques aux problèmes exprimés dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), pour améliorer nos capacités de leadership, notre milieu de travail, et trouver de meilleures stratégies pour engager et soutenir notre personnel.

LANGUES OFFICIELLES

Ed Morgan

hc.hpfb.official.languages-dgspa.languages.officielles.sc@canada.ca

Travailler à accroître la capacité bilingue au sein de la Direction générale, promouvoir et mettre en évidence les avantages de l'utilisation des deux langues officielles à l'interne et à l'externe auprès du public canadien et de nos intervenants, et élaborer des outils pour les employés et les gestionnaires.

SCIENCE

Manisha Mehrotra & Stephen Norman

hc.hpfbsciencechampions-championnedessciencesdeladgspa.sc@canada.ca

Engager la communauté scientifique à comprendre ses besoins et collaborer avec les autres champions, cadres et tables de gouvernance du CEDG de la Direction générale pour s'assurer que ces besoins sont pris en compte dans nos engagements stratégiques et opérationnels.

DIVERSITÉ, INCLUSION ET ACCESSIBILITÉ

Alfred Aziz

hc.hpfb.diversity-diversite.dgspa.sc@canada.ca

Aller de l'avant pour s'assurer que les employés de la DGPSA reflètent de plus en plus la diversité du Canada et qu'ils s'épanouissent dans un milieu de travail et une culture qui sont respectueux, inclusifs et exempts de harcèlement et de discrimination et de racisme.

EN 2021-2022, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

PROMOUVOIR L'ENGAGEMENT ET LE BIEN-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

Un lieu de travail sain et sûr, avec des employés engagés et dévoués, favorise le bien-être de tout le personnel de la DGPSA.

ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

- Soutenir la participation des employés aux réseaux ministériels, y compris les minorités visibles, les personnes handicapées, ainsi qu'aux réseaux des Directions générales pour les communautés politiques, scientifiques, de gestion et administratives, le bien-être en milieu de travail et à d'autres activités/événements de la DGPSA prévus conformément à tous les niveaux avec des responsabilités essentielles.
- Veiller à ce que les voix des communautés et des réseaux soient représentées et entendues dans les comités exécutifs des Directions générales.
- Promouvoir un dialogue permanent entre les gestionnaires et les employés et encourager l'utilisation de divers outils et ressources pour y parvenir.

BIEN-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

- Écouter et discuter régulièrement du bien-être en milieu de travail avec les employés et les équipes afin d'élaborer et de mettre en place des solutions pour traiter les sujets de préoccupation tels que la gestion de la charge de travail et la sécurité physique et émotionnelle de tous les employés.
- Favorisant des arrangements de travail flexibles pour protéger l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle qui avantagent les employés tout en créant un milieu de travail qui soit productif, innovant et efficace.
- Veiller à ce que les employés disposent du temps et des moyens nécessaires pour suivre les cours de formation obligatoires sur le bien-être et à ce que les meilleures pratiques soient communiquées et mises en œuvre dans les divisions et les directions.

EN 2021-2022, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

FAVORISER LE RENDEMENT ET LE DIALOGUE CONTINU

Un retour d'information significatif et en temps utile sur le rendement doit être fourni pour que les employés soient pleinement conscients de leurs contributions et des domaines à améliorer.

- Mener en continu des discussions sur la gestion du rendement entre les responsables et les employés tout au long de l'année.
- Avoir des dialogues bilatéraux significatifs et réguliers avec les employés, même dans un environnement virtuel, autour d'objectifs de travail, de talents et de plans d'apprentissage clairement établis et évolutifs.
- Reconnaître les contributions des employés méritants avec une certaine polyvalence à tous les niveaux par le biais de récompenses, de reconnaissance et d'une rétroaction continue.
- Traiter activement les problèmes de rendement tout au long de l'année pour soutenir le développement des employés et limiter tout impact négatif sur le bien-être en milieu de travail.
- Fournir une formation et un soutien aux gestionnaires pour permettre des discussions sur le rendement.

EN 2021-2022, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

DÉVELOPPER ET SOUTENIR LA DIVERSITÉ, L'INTÉGRATION ET L'ACCESSIBILITÉ

Nous croyons en un milieu de travail diversifié, inclusif et équitable où les employés sont respectés et soutenus pour qu'ils puissent réaliser leur plein potentiel.

- Engager les employés à faire progresser notre compréhension collective du racisme, de la discrimination et des barrières systémiques afin d'établir une culture d'inclusion qui valorise et promeut la diversité au sein de la Direction générale. Cela comprend, sans s'y limiter, des activités de formation et de sensibilisation, ainsi que le recrutement et le développement de carrière des membres des groupes sous-représentés.

EN 2021-2022, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

ACCROÎTRE LA DUALITÉ LINGUISTIQUE

Nous croyons en un milieu de travail où les employés se sentent à l'aise de communiquer leurs différents points de vue dans la langue officielle de leur choix.

- Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action des langues officielles de la DGPSA en élaborant une approche inclusive et équitable pour que les employés aient accès à la formation en langue seconde.
- Reconnaître les obstacles auxquels font face les divers groupes visés par l'équité en matière d'emploi pour incarner la dualité linguistique par la mise en œuvre du Plan des langues officielles de la DGPSA.
- Encourager la formation en langue seconde dans un environnement de travail à distance, tout en continuant à relever les défis liés à l'évaluation en travaillant avec les partenaires de l'entreprise.
- Promouvoir le recrutement de davantage de candidats bilingues à travers le Canada et créer un environnement accessible où les gens se sentent à l'aise de s'exprimer dans la langue officielle de leur choix.

EN 2021-2022, NOUS NOUS ENGAGEONS À :

FAVORISER L'APPRENTISSAGE ET LE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Notre capacité à attirer et à retenir des talents exceptionnels est fortement influencée par l'importance que nous accordons au développement professionnel, à l'amélioration des compétences et au renforcement des compétences de nos employés.

- Discuter des besoins d'apprentissage et de développement avec tous les employés dans le cadre du processus continu de gestion du rendement.
- S'assurer que chaque employé dispose d'un plan d'apprentissage spécifique à ses besoins en matière d'apprentissage et de développement.
- Reconnaître les obstacles rencontrés par les groupes d'équité en matière d'emploi dans l'accès aux possibilités d'apprentissage et de développement en offrant des chances équitables à tous les employés.
- Soutenir les possibilités de développement telles que l'orientation et l'intégration des nouveaux employés, le mentorat, les micro-affectations et l'observation au poste de travail.
- Adapter les possibilités d'apprentissage et de développement à un environnement de travail à distance, selon les besoins et les possibilités.