

OCHRO's newsletter | Le bulletin du BDPRH

Nancy Chahwan
Chief HR Officer
Dirigeante principale des RH



January 2021 Edition | Édition de janvier 2021

[\(La version française suit à partir de la page 8\)](#)

In this edition:

- 1. Pension contribution rates effective January 1, 2021**
- 2. Government of Canada Bell Let's Talk Day 2021**
- 3. Public Services Disclosure Protection Act (PSDPA) Annual Report**
- 4. Annual Report of the President of the Treasury Board on Official Languages 2018-2019**
- 5. Update on Bill C-65**
- 6. Reminder: Complete the Public Service Employee Survey**
- 7. Michelle C. Comeau Award Applications Close on January 29, 2021**

Bulletins sent since the last edition:

Launch of the 2020 Public Service Employee Survey | Lancement du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 – 30 November / novembre 2020

COVID-19 update further to retightening of restrictions in certain jurisdictions | COVID-19 : Mise à jour suite au resserrement des restrictions dans certaines administrations – 24 November / novembre 2020

1. Pension contribution rates effective January 1, 2021

Effective January 1, 2021, changes were introduced to contribution rates for members of the public service, the Canadian Armed Forces (CAF) – Regular Force and the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) pension plans, to help ensure their sustainability.

For members participating in the pension plan before January 1, 2013, and members of the CAF– Regular Force and the RCMP pension plans, the contribution rates are as follows:

- For pensionable earnings below the year's maximum pensionable earnings (YMPE)*: 9.83% in 2021 (9.53% in 2020).
- For pensionable earnings over the YMPE*: 12.26% in 2021 (11.72% in 2020).

For members who began participating in the plan on or after January 1, 2013, the contribution rates are as follows:

- For pensionable earnings below the YMPE*: 8.89% in 2021 (8.69% in 2020).
- For pensionable earnings over the YMPE*: 10.59% in 2021 (10.15% in 2020).

*Note: The YMPE for 2021 is \$61,600 (\$58,700 in 2020). Additional information on how the YMPE threshold impacts your contribution is available on the [Public service pension at a glance](#) web page.

Members were informed of the changes on December 16 2020 via your departmental Head of Human Resources and Compensation Managers.

For additional information about the changes, visit the [Pension contribution rates](#) web page.

2. Government of Canada Bell Let's Talk Day 2021 – Save the date!

When it comes to mental health in federal workplaces, every action counts... big or small. This is especially true in the current context – whether your teams are working from home or at the worksite. In fact, leaders from all sectors anticipate that mental health will be a top priority for 2021.

The Treasury Board of Canada Secretariat has recently renewed its agreement with Bell Canada to enable federal organizations to participate in their 2021 Bell Let's Talk campaign. This agreement enables departments and agencies to leverage the national scope of this campaign to promote mental health awareness and action in the public service from January 4 until Bell Let's Talk Day on January 28.

Our Centre of Expertise on Mental Health in the Workplace has again partnered with the Canada School of Public Service and the Federal Youth Network to bring you the official Government of Canada Bell Let's Talk Day event, a national conversation on mental health and its intersectionality with diversity and inclusion. Members of the Bell Let's Talk team and senior public service leaders will share their lived experiences and offer tips on moving from raising awareness to taking real action for psychologically healthier and safer Government of Canada workplaces.

I invite you to save the date of **Thursday, January 28**, on **Bell Let's Talk Day**, from **12:30 to 2:30 p.m. ET**, and to encourage your employees to participate in this event. Details and registration for this virtual event to follow.

Meanwhile, I also invite you to keep promoting the [Mental health and COVID-19 for public servants](#) resource hub for tips, tools and support services, and to follow us on Twitter [@CEMHW CESMMT](#) / [@TBS Canada](#) and on Facebook [@YourGovernmentAtWork](#) for shareable **#GCMentalHealth** content.

3. Public Services Disclosure Protection Act (PSDPA) Annual Report

Enhancing and maintaining public trust in the institutions of government is fundamental to the work of the federal public service. The [Annual Report on the Public Servants Disclosure Protection Act](#), tabled in Parliament by the President of the Treasury Board, provides transparency on activities related to disclosure, and supports our efforts to create an environment where public servants feel safe to come forward with their concerns about possible wrongdoing.

In addition to reporting on disclosure activities in the federal public sector, the [2019-2020 Report](#) introduces an analysis of results from the 2019 Public Service Employee Survey that relate to the ethical environment in workplaces, including important disaggregated data. Most respondents indicated they know where to go for help when faced with an ethical dilemma and find their organization does a good job of promoting values and ethics. However, only half of respondents felt they could initiate a formal recourse process without fear of reprisal.

My Office continues to support federal organizations in their efforts by delivering information sessions to designated senior officers for disclosure and to the National Managers' Community, in collaboration with the Office of the Public Sector Integrity Commissioner of Canada, the Department of Justice Canada and the Canada School of Public Service.

In alignment with the 2017 recommendations of the Standing Committee on Government Operations and Estimates, the Treasury Board reinforced the accountability of deputy heads by adopting the new *Policy on People Management* and the associated revised *Directive on Conflict of Interest*, effective April 1, 2020. Your Head of HR can assist you in improving your employees' knowledge of how to contact their organization's designated [Senior Officer for Disclosure](#) and where to find [information about the Act and the disclosure process](#), as well as information on the [Public Sector Integrity Commissioner](#). It is critical that employees understand and trust how confidentiality is maintained throughout the disclosure process, and how they are protected from reprisal under the law.

By demonstrating ethical leadership in our decisions, actions and communications, we help to set the tone from the top and create an ethical workplace culture which, in turn, garners the trust of employees, colleagues and Canadians.

Some resources that might be of use to your organization in this regard include [The Sound of Silence: Whistleblowing and the Fear of Reprisal](#) (Commissioned by the Office of the Public Sector Integrity Commissioner, December 2016) and the Organisation for Economic Co-operation and Development's [Public Integrity Handbook](#) released in 2020.

If you have questions about the *Public Servants Disclosure Protection Act*, please contact Workplace Policies and Programs at psdpa-lpfdar@tbs-sct.gc.ca.

4. Annual Report of the President of the Treasury Board on Official Languages 2018-2019

The President of the Treasury Board's [Annual Report on Official Languages 2018-2019](#) was tabled in Parliament on October 9, 2020. This thirty-first annual report focuses on the 50th anniversary since the adoption of the first *Official Languages Act*, the consultations that led to the adoption of amendments to the *Official Languages Regulations*, and the follow-up to the recommendations in the Borbey-Mendelsohn Report. While covering a period prior to COVID-19, the report identifies challenges that remain in terms of service to Canadians and highlights good practices.

Since COVID-19, the Commissioner of Official Languages has released two reports, [A Matter of Respect and Safety: The Impact of Emergency Situations on Official Languages](#) (October 2020) and [Implementing Section 91 of the Official Languages Act: A Systemic Problem](#) (November 2020). The first report highlights shortcomings of emergency communications at the provincial and federal levels. The second outlines perceived issues related to the objective determination of linguistic profiles of positions (e.g. BBB, CBC, etc.). The reports provide best practices on how federal institutions can better respond in emergency situations and ensure the linguistic profiles of positions are determined objectively.

As part of our response, we are gathering data related to official languages during the pandemic in the MAF, PSES and the Review on Official Languages. We are also establishing two interdepartmental working groups to examine the recommendations and identify concrete actions. These measures will complement other initiatives underway to assess government action during a pandemic.

For more information, please do not hesitate to contact the Centre of Excellence for Official Languages at OLReview-BilanLO@tbs-sct.gc.ca.

5. Update on Bill C-65:

As presented at PSMAC, the new *Work Place Harassment and Violence Prevention Regulations* stemming from Bill C-65 came into force on January 1st, 2021. The President of the Treasury Board (TB) has approved new Directive on the Prevention and Resolution of Workplace Harassment and Violence to replace two TB instruments:

- Policy on Harassment Prevention and Resolution (October 1, 2012)
- Directive on the Harassment Complaint Process (October 1, 2012)

The new Directive requires Departments and Agencies to comply with the new Regulations, establish their own policy. It is issued in conjunction with the Treasury Board Policy on People Management, contributing to a safe, inclusive and respectful workplace. A Policy template has been made available to your organization

Training:

OCHRO has also been working closely with the Canada School of Public Service to create targeted learning paths and develop on-line courses which include job aids and practical case studies to provide an interactive learning experience.

Training is mandatory - the employer must undergo and train its employees on workplace harassment and violence within one year from the date in which the Regulations come into force. The basic elements outlined in the new regulations are covered within the CSPA training modules.

OCHRO continues to collaborate with key stakeholders and bargaining agents such as SWOHS and in-house experts (diversity, inclusion, mental health) to update existing guidance for managers and employees and develop supplementary tools to support the application of the new regulations. There is also ongoing engagement with the Labour Program regarding the simplification of reporting requirements for small organizations.

6. Reminder: Complete the Public Service Employee Survey

The deadline to complete the Public Service Employee Survey (PSES) is fast approaching. The PSES provides us with a unique opportunity to collect enterprise-wide data on the experiences of our employees, enabling us to make informed improvements to our workplaces.

This year's PSES is more important than ever. 2020 was a challenging year that has underscored the difficult and essential work that must be done to improve our workplaces. COVID-19 related questions in the PSES will help us learn more about how the pandemic has affected employees, while new questions on racism in the workplace will help us better understand how we can build a more diverse, inclusive public service where all employees feel welcome and valued.

I urge you to encourage all employees to take the time to complete their survey. Their voices matter.

7. Michelle C. Comeau Award Applications Close on January 29, 2021

We are delighted to have been able to celebrate the 2019 Michelle C. Comeau Human Resources Leadership Awards with the Human Resources Council (HRC). Although the ceremony was a bit different this time, these awards continue to recognize the outstanding achievements, not only of the nominees and recipients, but of the entire community.

We wanted to be able to share the experience with all of you, as well. If you would like to view the ceremony, it is now available on the HRC's YouTube channel: [Michelle C. Comeau Leadership Awards Ceremony 2019 - Human Resources Council - YouTube](#). Events such as these serve to remind us of the important role that human resources professionals play on a daily basis, and of the impact that they have on the lives of public service employees and on Canadians.

We hope you enjoy learning about the work of some of the members from our community and that this video inspires you to nominate deserving Heads of HR for this year's awards!

We are looking forward to receiving all nominations for the [MCC 2020 awards](#) by **Friday, January 29, 2021**. Nominations are to be sent to the HRC generic inbox: hrcouncil/conseilrh@tbs-sct.gc.ca

Dans cette édition :

1. Taux de cotisation aux régimes de retraite en vigueur le 1^{er} janvier 2021
2. Journée Bell Cause pour la cause au gouvernement du Canada
3. Rapport annuel en vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (LPFDAR)
4. Rapport annuel du président du Conseil du Trésor sur les langues officielles 2018-2019
5. Le point sur le projet de loi C-65
6. Rappel : Remplir le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux
7. Les demandes de prix Michelle C. Comeau se mentront le 29 janvier 2021

Bulletins envoyés depuis la dernière édition :

Launch of the 2020 Public Service Employee Survey | Lancement du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 – 30 November/novembre 2020

COVID-19 update further to retightening of restrictions in certain jurisdictions | COVID-19 : Mise à jour suite au resserrement des restrictions dans certaines administrations – 24 November/novembre 2020

1. Taux de cotisation aux régimes de retraite en vigueur le 1^{er} janvier 2021

Prenant effet le 1^{er} janvier 2021, des changements ont été apportés aux taux de cotisation aux régimes de retraite des membres de la fonction publique, des Forces régulières des Forces armées canadiennes (FAC) et de la Gendarmerie royale du Canada (GRC), afin d'assurer la viabilité des régimes.

Dans le cas des membres qui participent au régime de retraite avant le 1^{er} janvier 2013 et des membres des Forces régulières des FAC et de la GRC, les taux de cotisation sont comme suit :

- Pour les gains ouvrant droit à pension inférieurs au maximum des gains annuels ouvrant droit à pension de l'année (montant maximum des gains annuels ouvrant droit à pension [MGAP])* : 9,83 % en 2021 (9,53 % en 2020).
- Pour les gains ouvrant droit à pension au-dessus du MGAP* : 12,26 % en 2021 (11,72 % en 2020).

Dans le cas de membres qui ont commencé à participer au régime le 1^{er} janvier 2013 ou après cette date, les taux de cotisation sont comme suit :

- Pour les gains ouvrant droit à pension inférieurs au MGAP* : 8,89 % en 2021 (8,69 % en 2020).
- Pour les gains ouvrant droit à pension au-dessus du MGAP* : 10,59 % en 2021 (10,15 % en 2020).

*Note : Le MGAP pour 2021 est de 61 600 \$ (58 700 \$ en 2020). Vous trouverez de plus amples renseignements sur la façon dont le seuil MGAP a une incidence sur votre cotisation en consultant la page Web [Coup d'œil sur la pension de la fonction publique](#).

Le 16 décembre 2020, les membres ont été informés des changements par le dirigeant des ressources humaines et les gestionnaires de la rémunération de votre ministère.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les changements, consultez la page Web des [taux de cotisation aux régimes de retraite](#).

2. Journée Bell Cause pour la cause 2021 au gouvernement du Canada – Inscrivez la date à votre agenda!

En matière de santé mentale dans les lieux de travail fédéraux, chaque geste compte... petit ou grand. Cela est particulièrement vrai dans le contexte actuel... que vos équipes travaillent à domicile ou au bureau. En fait, les dirigeants de tous les secteurs prévoient que la santé mentale sera une priorité absolue en 2021.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada a récemment renouvelé son entente avec Bell Canada afin de permettre aux organisations fédérales de participer à sa campagne Bell Cause pour la cause 2021. Cette entente permet aux ministères et aux organismes de tirer parti de l'envergure nationale de cette campagne pour promouvoir la sensibilisation et l'action en santé mentale dans la fonction publique à compter du 4 janvier jusqu'à la Journée Bell Cause pour la cause le 28 janvier.

Notre Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail s'est de nouveau associé à l'École de la fonction publique du Canada et au Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux pour vous offrir l'événement officiel de la Journée Bell Cause pour la cause du gouvernement du Canada, une conversation nationale sur la santé mentale et son intersectionnalité avec la diversité et l'inclusion. Les membres de l'équipe Bell Cause pour la cause et les hauts fonctionnaires partageront leurs expériences vécues et donneront des conseils sur la façon de passer d'une campagne de sensibilisation à une prise d'actions concrètes en faveur de milieux de travail plus sains et plus sûrs sur le plan psychologique au gouvernement du Canada.

Je vous invite à prendre bonne note de la date du **jeudi 28 janvier**, la **Journée Bell Cause pour la cause**, de **12 h 30 à 14 h 30 (HE)** et à encourager vos employés à participer à cet événement. L'information et l'inscription à cet événement virtuel suivront.

Entre-temps, je vous invite également à continuer de promouvoir le centre de ressources [Santé mentale et COVID-19 pour les fonctionnaires](#) pour des conseils, des outils et des services de soutien, et à nous suivre sur Twitter [@CEMHW_CESMMT/@SCT_Canada](#) et sur Facebook [@Votregouvernementaloeuvre](#) pour du contenu partageable sur la **#SantéMentaleGC**.

3. Rapport annuel en vertu de la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles (LPFDAR)

Le renforcement et le maintien de la confiance du public dans les institutions gouvernementales sont des éléments fondamentaux du travail de la fonction publique fédérale. Déposé au Parlement par le président du Conseil du Trésor, le [Rapport annuel sur la Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles](#) assure la transparence des activités liées à la divulgation et appuie nos efforts visant à créer un environnement dans lequel les fonctionnaires se sentent en sécurité pour exprimer leurs préoccupations au sujet d'éventuels actes répréhensibles.

En plus de rendre compte des activités de divulgation dans le secteur public fédéral, le [Rapport 2019-2020](#) présente une analyse des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2019 qui se rapportent à l'environnement éthique dans les milieux de travail, dont d'importantes données désagrégées. La plupart des fonctionnaires sondés ont indiqué qu'ils savent où aller pour obtenir de l'aide lorsqu'ils sont confrontés à un dilemme éthique et que leur organisation fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique. Toutefois, seulement la moitié des fonctionnaires sondés estimaient qu'ils pouvaient amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles.

Mon bureau continue d'appuyer les organisations fédérales dans leurs efforts en offrant des séances d'information aux cadres supérieurs désignés pour la divulgation et à la Communauté nationale des gestionnaires, en collaboration avec le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada, le ministère de la Justice du Canada et l'École de la fonction publique du Canada.

Conformément aux recommandations de 2017 du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, le Conseil du Trésor a renforcé la responsabilisation des administrateurs généraux en adoptant la nouvelle *Politique sur la gestion des personnes* et la *Directive sur les conflits d'intérêts* révisée qui lui est associée, en vigueur le 1^{er} avril 2020. Votre chef des ressources humaines peut vous aider à mieux informer vos employés sur la façon de communiquer avec l'[agent supérieur chargé des divulgations](#) désigné par leur organisation et sur l'endroit où trouver les [informations au sujet de la Loi](#) et le processus de divulgation, ainsi que des renseignements sur le [commissaire à l'intégrité du secteur public](#). Il faut absolument que les employés comprennent comment la confidentialité des informations est maintenue tout au long du processus de divulgation et en quoi la loi les protège contre des représailles et qu'ils y fassent confiance.

En faisant preuve d'initiative en matière d'éthique dans nos décisions, nos actions et nos communications, nous contribuons à donner le ton – depuis la haute direction – et à créer une culture de l'éthique dans les milieux de travail et, par la même occasion, à instaurer un climat de confiance chez les employés, les collègues et les Canadiens. Parmi les ressources qui pourraient être utiles à votre organisation à cet égard, mentionnons [Le son du silence : la divulgation et la crainte de représailles](#) (commandée

par le Commissariat à l'intégrité du secteur public, décembre 2016) et le [Manuel de l'OCDE sur l'intégrité publique](#) publié par l'Organisation de coopération et de développement économiques en 2020.

Si vous avez des questions au sujet de *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, veuillez communiquer avec Politiques et programmes en milieu de travail à l'adresse suivante : psdpa-lpfdar@tbs-sct.gc.ca.

4. Rapport annuel du président du Conseil du Trésor sur les langues officielles 2018-2019

Le 9 octobre 2020, le président du Conseil du Trésor déposait au Parlement le [Rapport annuel sur les langues officielles 2018-2019](#). Ce trente et unième rapport annuel porte sur le 50^e anniversaire de l'adoption de la première *Loi sur les langues officielles*, sur les consultations qui ont mené à l'adoption de modifications au *Règlement sur les langues officielles* et sur le suivi des recommandations du rapport Borbey-Mendelsohn. S'il est certain que le rapport porte sur une période avant la COVID-19, n'empêche qu'il recense les défis qui restent à relever en ce qui concerne les services aux Canadiens et qu'il fait ressortir des pratiques exemplaires.

Depuis la COVID-19, le commissaire aux langues officielles a publié deux rapports, [Une question de respect et de sécurité : l'incidence des situations d'urgence sur les langues officielles](#) (octobre 2020) et [La mise en œuvre de l'article 91 de la Loi sur les langues officielles : un problème systémique](#) (novembre 2020). Le premier rapport souligne les lacunes des communications en situation d'urgence aux niveaux provincial et fédéral. Le deuxième décrit les problèmes perçus liés à la détermination objective des profils linguistiques des postes (par exemple, BBB, CBC, etc.). Les rapports font état des pratiques exemplaires sur la façon dont les institutions fédérales peuvent mieux intervenir lors de situations d'urgence et s'assurer que les profils linguistiques des postes sont déterminés en toute objectivité.

Dans le cadre de notre réponse, nous recueillons des données sur les langues officielles pendant la pandémie dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et le Bilan sur les langues officielles. Nous sommes également en train de mettre en place deux groupes de travail interministériels chargés d'examiner les recommandations et de déterminer les mesures concrètes à prendre. Ces mesures compléteront d'autres initiatives en cours visant à évaluer l'action du gouvernement durant une pandémie.

Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à communiquer avec le Centre d'excellence en langues officielles à OLReview-BilanLO@tbs-sct.gc.ca.

5. Le point sur le projet de loi C-65

Tel que présenté au Comité consultatif sur la gestion de la fonction publique (CCGFP), le nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* émanant du projet de loi C-65 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Le président du Conseil du Trésor a approuvé la nouvelle *Directive sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* en remplacement de deux instruments du Conseil :

- la *Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement* (1^{er} octobre 2012)
- la *Directive sur le processus de traitement des plaintes de harcèlement* (1^{er} octobre 2012)

La nouvelle directive exige que les ministères et organismes se conforment au nouveau règlement et établissent leur propre politique. Il est publié conjointement avec la *Politique sur la gestion des personnes* du Conseil du Trésor, contribuant ainsi à un milieu de travail sécuritaire, inclusif et respectueux. Un modèle de politique a été mis à la disposition de votre organisation.

Formation

Le BDSIPC a également travaillé en étroite collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada afin de créer des parcours d'apprentissage ciblés et d'élaborer des cours en ligne qui comprennent des aides à l'emploi et des études de cas pratiques de sorte à offrir une expérience d'apprentissage interactive.

La formation est obligatoire. L'employeur doit procéder et former ses employés sur le harcèlement et la violence en milieu de travail dans l'année suivant la date d'entrée en vigueur du règlement. Les éléments de base décrits dans le nouveau règlement sont traités dans les modules de formation de l'École de la fonction publique du Canada.

Le BDSIPC continue de collaborer avec des intervenants clés et des agents négociateurs comme le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail et des experts internes (diversité, inclusion, santé mentale) afin de mettre à jour les consignes destinées aux gestionnaires et aux employés et de mettre au point d'autres outils pour encadrer l'application du nouveau règlement. Le Programme du travail s'emploie également à simplifier les exigences en matière de rapports pour les petites organisations.

6. Rappel : Remplir le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

La date limite pour remplir le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) approche à grands pas. Le SAFF nous offre une occasion unique de recueillir des données à l'échelle des organisations sur l'expérience de nos employés, ce qui nous permet d'apporter des améliorations éclairées à nos milieux de travail.

Cette année, le SAFF est plus important que jamais. 2020 aura été une année compliquée qui a mis en évidence la difficulté de réaliser un travail ô combien essentiel pour améliorer nos milieux de travail. Les questions relatives à la COVID-19 dans le SAFF nous aideront à en apprendre davantage sur la façon dont la pandémie a touché les employés, tandis que de nouvelles questions sur le racisme en milieu de travail nous aideront à mieux comprendre comment nous pouvons bâtir une fonction publique plus diversifiée et inclusive où tous les employés se sentent bienvenus et appréciés.

Je vous encourage vivement à encourager tous les employés à prendre le temps de remplir leur sondage. Leurs voix comptent.

7. Les demandes de prix Michelle C. Comeau se mentront le 29 janvier 2021

Nous sommes ravis d'avoir pu célébrer les Prix du leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau de l'année 2019 avec le Conseil des ressources humaines (CRH). Bien que la cérémonie fût un peu différente cette fois, ces prix continuent de reconnaître les réalisations exceptionnelles, non seulement des nominés et des récipiendaires, mais de toute une communauté.

Nous voulions pouvoir partager l'expérience avec vous, si vous souhaitez visionner la cérémonie, elle est désormais disponible sur la chaîne YouTube du CRH : [Les Prix de leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau 2019 du Conseil des ressources humaines](#). Des événements comme ceux-ci nous rappellent le rôle important que jouent les professionnels des ressources humaines au quotidien et l'impact qu'ils ont sur la vie des employés de la fonction publique et des Canadiens.

Nous espérons que vous apprécierez en apprendre davantage sur le travail de certains membres de notre collectivité et que cette vidéo vous incitera à nommer des chefs des ressources humaines méritants pour les prix de cette année!

Nous sommes impatients de recevoir toutes les nominations pour [les prix MCC 2020](#) d'ici le **vendredi 29 janvier 2021**. Les nominations doivent être envoyées à la boîte générique du Conseil des RH : hrcouncil/conseilrh@tbs-sct.gc.ca