

Le fait que cette phase se termine le 31 mars ne signifie surtout pas que la transformation est terminée. En fait, c'est d'où l'importance de vos engagements (visitez la page de la transformation pour un rappel sur les engagements pris à ce jour : www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/transformation)! La transformation continue jusqu'au moment que le nouvel organigramme est en place et évalué et que chaque communauté membre de la CDRHPNQ se sente soutenue.

On reviendra aux engagements et au nouvel organigramme sous peu.

The fact that this phase ends on March 31 does not mean that the transformation has ended. In fact, that is why your commitments are so important (visit the transformation web page for a reminder of the commitments made to date: www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/transformation)! The transformation continues until the new organigramme is in place and is evaluated and when each FNHRDCQ member community feels supported.

We will return to the commitments and the new organigramme in a moment.

MINI-CAFÉS

Les membres du personnel de la CDRHPNQ ont participé en grand nombre aux mini-café la semaine dernière. Nous avons parlé de culture organisationnelle. Nous vous résumons, dans les prochains paragraphes les réponses offertes aux trois questions suivantes : quelle est la culture organisationnelle existante à la CDRHPNQ? Quelle est la culture organisationnelle désirée? Quelles actions peuvent nous aider à arriver à ce futur désiré s'il est différent de la situation actuelle? Voici ce que nous avons appris en jasant avec eux :

Trois thèmes ont émergé :

1. Culture autochtone et sentiment d'appartenance
2. Confiance vs méfiance
3. Désorganisation vs efficacité et agilité

Il y a des éléments très positifs dans la culture existante qui doivent continuer à être présents durant et après la transformation. Il y a une culture de fierté, un sentiment d'appartenance, de l'entraide et un engagement à la mission de l'organisation.

La culture organisationnelle désirée devrait refléter les communautés et les cultures autochtones. Elle devrait mettre en valeur les éléments positifs et miser sur la confiance, le respect, la reconnaissance et l'agilité organisationnelle*.

MINI-CAFÉS

Many FNHRDCQ team members participated in the mini-café held last week. We spoke about organizational culture. In the next few paragraphs, we will summarize the answers provided to the following three questions: what is the current organizational culture at the FNHRDCQ? What is the desired organizational culture? What actions can each of us take to arrive to the future desired state, if it is different than the current one?

Here is what we learned through our chats:

Three themes emerged:

1. Indigenous culture and a sense of belonging
2. Trust vs mistrust
3. Disorganization vs efficiency and agility

There are extremely positive elements in the existing culture, which must continue during and after the transformation. There is a culture of pride, a sense of belonging, mutual support and dedication to the mission of the organization.

The desired organizational culture must reflect the communities and Indigenous cultures. It must highlight the positive elements that exist and build on trust, respect, recognition and organizational agility*.

Les actions proposées pour se transformer ensemble sont d'augmenter la communication honnête à tous les niveaux, de continuer à promouvoir la CDRHPNQ et d'en être fier et de continuer à s'entraider.

Avez-vous des commentaires en lien avec la culture organisationnelle ? Mettez-les dans la boîte à réaction sur la page de la transformation : [Transformation | CDRHPNQ | FNHRDCQ \(cdrhpnq-fnhrdcq.ca\)**](https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/transformation)

CAFÉ AVEC LES COMMUNAUTÉS

Vous avez manqué le CAFÉ Transformation des communautés qui a eu lieu vendredi passé ? Vous nous avez manqué aussi, mais ne vous en faites pas, voici un résumé des discussions :

Transformation à ce jour :

- Directeurs travaillent depuis plus de trois ans à la mise en place des objectifs
- La direction des ressources humaines a été créée
- AIDEMO et FOCUS combinés dans une seule direction pour mieux desservir les communautés
- Autochtonisation du plan de transformation
- Lancement officiel de la Transformation CDRHPNQ 2021 le 8 janvier dernier
- Cartographie des compétences afin d'assurer que les compétences des employés au bureau régional répondent à vos besoins
- L'organigramme
- Cafés transformation pour vous entendre (3 à ce jour)
- Mini-café pour les employés (4 à ce jour)
- Engagements du comité de transformation et du comité de direction
- Site web et vidéo

The actions proposed to transform together are to increase honest communication at all levels, to continue to promote the FNHRDCQ and to be proud of it and to continue to support one another.

Do you have comments about the organizational culture? Put them in the feedback box on the transformation page: [Transformation | CDRHPNQ | FNHRDCQ \(cdrhpnq-fnhrdcq.ca\)**](https://www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/transformation)

CAFÉ WITH THE COMMUNITIES

You missed the Transformation CAFÉ with Communities last week? We missed you too, but do not worry about it, here is a summary of the discussions:

Transformation to date:

- Directors have been implementing objectives related to the transformation for the past three years
- The Human Resources Department was created
- The AIDEMO and FOCUS projects were combined into one department to better serve the communities
- Indigenization of the transformation plan
- Official launch of Transformation CDRHPNQ 2021 on January 8
- Mapping of competencies to ensure employee competencies at the regional office meet your needs
- Organigramme
- Transformation Cafés to listen to you (3 to date)
- Mini-café for the employees (4 to date)
- Commitments from the Transformation and Management Committees
- Website and video



1. Questions à l'écran

Pour les communautés qui n'y étaient pas : vous pouvez répondre aux questions en répondant à ce petit sondage d'une minute en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.surveymonkey.com/r/BST58ZQ>

2. Rétroaction des communautés : comment vous vous sentez en lien avec la transformation ?

Les communautés présentes nous ont dit :

C'est rassurant de voir que la transformation se concentre sur les besoins de nos clients et met l'emphase sur les compétences des employés.

Il y a un certain sentiment de manque de connexion : avec le bureau régional, avec la transformation, d'autres organisations. C'est probablement à cause de la pandémie.

Vous voulez partager vos idées ? Mettez-les dans la boîte à rétroaction sur la page de la transformation :

www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/transformation

3. 100% des communautés présentes au CAFÉ transformation s'engagent à :

- Soutenir l'équipe de direction de la CDRHPNQ tout au long du processus de transformation
- Communiquer leurs besoins à la CDRHPNQ
- Apprendre de nouvelles choses et mettre en place de nouveaux outils
- Demeurer engagés tout au long du processus de transformation

1. Onscreen questions

For the communities who were not there: You can answer the questions by answering this short, one-minute survey by clicking on the following link:

<https://www.surveymonkey.com/r/BST58ZQ>

2. Feedback from the communities: how do you feel about the transformation?

The communities told us:

It's reassuring to see the transformation is focused on the needs of our clients and emphasizes employees' competencies.

There is a certain lack of connection: with the regional office, with the transformation, with other organizations. It's probably because of the pandemic.

You want to share your thoughts? Put them in the feedback page of the transformation page:

www.cdrhpnq-fnhrdcq.ca/transformation

3. 100% of communities present at the Transformation Café commit to:

- Supporting the management team through the transformation process
- Communicate their needs to the FNHRDCQ
- Learn new things and implement new tools
- Remain engaged throughout the transformation process

À LA RECHERCHE D'AGENTS (007) DE CHANGEMENT

Vous souhaitez être plus engagé dans la transformation? Vous aimez influencer et promouvoir la CDRHPNQ et la transformation? Vous avez 1-2 heures à consacrer aux trois semaines?

VOUS POUVEZ DEVENIR AGENT DE CHANGEMENT!

Répondez à ce message pour en savoir plus. Un membre du comité de transformation communiquera avec vous pour la suite. Faites vite car les premières personnes à répondre deviendront agents!

*Une organisation agile est efficace, efficiente, performante, flexible, apprenante et se concentre sur les besoins des clients et s'adapte rapidement pour les combler.

**Saviez-vous que vous pouvez mettre anonyme@anonyme.ca comme votre adresse courriel si vous souhaitez que votre rétroaction reste anonyme. Même si vous mettez votre nom, votre commentaire demeurera confidentiel.

LOOKING FOR CHANGE AGENTS (007)

You want to be more engaged in the transformation? You like to influence and promote the FNHRDCQ and the transformation? You have 1-2 hours to give every three weeks?

YOU CAN BECOME A CHANGE AGENT! Simply reply to this email to find out more. A member of the transformation committee will contact you for the next steps. Act now because the first people to answer will become agents!

* An agile organization is efficient, effective, high performing, flexible, learns and is focused on client needs and adapts quickly to meet them.

**Did you know you can put anonyme@anonyme.ca as your email address if you wish for your feedback to remain anonymous. Even if you put your name, your comment will remain confidential.

D'ici la prochaine communication, prenez soin de vous!

Until the next communication, take care of yourselves!