



Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Résultats du renouvellement de la fonction publique

2016

Message de la secrétaire

J'ai le plaisir de présenter une mise à jour du travail effectué au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) en 2016 pour faire avancer le renouvellement de la fonction publique. Ce rapport met en relief bon nombre d'initiatives internes et à l'échelle du gouvernement que le SCT a mises en œuvre par le passé ou est en voie de mettre en œuvre afin de moderniser la fonction publique du Canada.



Le SCT, qui célèbre ses 50 ans cette année, est une pierre angulaire de la fonction publique moderne. En tant qu'organisme central, il a joué un rôle important dans la conception, l'amélioration et la surveillance de la mise en œuvre du programme de gestion du gouvernement du Canada. Chemin faisant, le SCT s'est toujours efforcé de rendre le gouvernement meilleur, de favoriser l'excellence dans la fonction publique et de produire des résultats de haute qualité pour les Canadiens. Pendant un demi-siècle, en effet, un grand nombre des employés les plus brillants et les plus compétents de la fonction publique ont servi les Canadiens en travaillant au SCT.

Notre 50^e anniversaire est l'occasion tout indiquée de réfléchir à notre histoire, à notre culture et aux approches que nous utilisons pour attirer la crème de la crème, aider nos meilleurs talents à se perfectionner et peaufiner nos pratiques professionnelles. C'est aussi l'occasion de songer au type d'organisation que nous voulons devenir et à ce que nous devons faire pour y parvenir.



Cette année, le SCT se retrouve parmi les lauréats du concours [Canada's Top 100 Employers](#) (en anglais seulement) organisé par Mediacorp Canada, nous désignant comme l'une des meilleures organisations au Canada, secteurs privé et public confondus. Nous sommes extrêmement fiers de cet accomplissement. Notre défi est de maintenir l'élan et la mobilisation des employés à l'égard d'une vision pour le SCT et de la réaliser. Nous y arriverons en amenant les dirigeants et les employés à tous les niveaux à participer aux forums internes et aux activités qui nous font progresser. En même temps, nous demeurerons fidèles à nos valeurs fondamentales qui consistent à servir les Canadiens et le gouvernement avec dévouement, intégrité

et professionnalisme. Nous regardons vers l'avant tout en misant sur l'excellence, et je me réjouis à l'idée de continuer à travailler avec les employés du SCT pour accomplir de grandes choses.



01 Milieu de travail respectueux

La santé mentale dans la fonction publique

Cette année, le gouvernement a lancé la **Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail**. Cette stratégie s'appuie sur les travaux du Groupe de travail mixte sur la santé mentale en milieu de travail afin de poursuivre les efforts visant à promouvoir un environnement de travail sain, respectueux et positif.

La section Mieux-être en milieu de travail du site Canada.ca a été créée cette année pour aider les organisations à améliorer le mieux-être et la santé mentale au travail en assurant la mise en place de conditions qui encouragent les employés à offrir le meilleur d'eux mêmes. Le site a été consulté plus de 20 000 fois depuis son lancement en juin.

Le SCT est le fer de lance de l'**engagement des administrateurs généraux** à appuyer la santé mentale en milieu de travail et à exercer un leadership visible et soutenu à l'égard d'un milieu de travail sain.

Un **insigne à l'appui de la santé mentale** a été créé sur GCconnex pour permettre aux employés de la fonction publique de montrer leur soutien à la question de la santé mentale en milieu de travail. L'insigne accroît la sensibilisation à la stratégie fédérale sur la santé mentale et encourage le dialogue sur la santé mentale ainsi qu'un environnement de travail respectueux et positif.

En partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada et le Réseau fédéral du mieux-être en milieu de travail, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du SCT a conçu une série d'activités d'apprentissage sur l'élaboration et la mise en œuvre de **plans d'action sur la santé mentale**.

Par sa collaboration continue avec le Groupe de travail mixte sur la santé mentale en milieu de travail, le SCT, par l'entremise du BDPRH, a créé un centre d'expertise sur la santé mentale en milieu de travail afin de fournir des conseils, de l'orientation et des ressources aux ministères sur les mesures à prendre pour améliorer le mieux-être général en milieu de travail.

Le mieux-être au SCT

Une **championne du mieux-être** a été nommée afin de promouvoir une culture qui favorise le mieux-être psychologique, physique et en milieu de travail.

L'élaboration d'un **plan d'action sur le mieux-être** est en cours pour aider à définir le mieux-être au SCT et accroître la sensibilisation à la santé mentale. Le plan comprendra des indicateurs pour évaluer les progrès et les résultats pour les employés et le milieu de travail.

La campagne Je ne me reconnais pas, créée par les Partenaires pour la santé mentale, a été lancée au SCT pour promouvoir le mieux-être au travail et sensibiliser les employés à la santé mentale. Lors du lancement, Dr Jacques Legault, psychologue clinicien, a mené une discussion avec des employés pour mieux démystifier les problèmes de santé mentale.

Le SCT est sur le point de créer un poste de **coordonnateur du retour au travail** afin de soutenir les employés qui reviennent d'un congé prolongé pour cause de maladie ou d'incapacité, en les aidant à réduire le stress lié à la réintégration et à vivre un retour au travail positif. Le coordonnateur fournira également des conseils et des outils aux gestionnaires concernés.

Exprimer notre appréciation à nos collègues de travail

En juin 2016, le Ministère a créé un nouveau **Tableau des bravos du SCT**. Les employés peuvent utiliser cet outil pour adresser un mot à un collègue qui leur a donné un coup de main lors d'une situation urgente ou simplement pour remercier quelqu'un de son travail bien fait. Les messages de félicitations sont affichés sur le site Intranet du SCT et ont un effet positif sur le moral des personnes et le mieux-être au travail.

Appuyer la diversité

Un **groupe de travail syndical-patronal** a été formé cet automne pour examiner **la diversité et l'inclusion** dans la fonction publique et pour déterminer et étudier des façons concrètes de créer un milieu de travail plus respectueux.

Passer à l'action quant aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux

Le document *Passer à l'action* présente les mesures que prend le SCT pour donner suite aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014. *Passer à l'action* soutient une gestion efficace des personnes en exposant les principaux engagements de la direction, en rehaussant et modernisant les communications et l'interaction avec les employés, et en favorisant [une transformation durable de la culture](#). Parmi les mesures prises cette année, le SCT :

- a établi l'engagement **Chaque jour**, un engagement pris par les cadres du SCT envers l'ensemble des employés pour créer un milieu de travail qui favorise le respect, l'inclusion, l'accomplissement et le rendement tous les jours;

- a introduit les **réunions sautant un niveau hiérarchique**, lors desquelles les employés rencontrent le gestionnaire de leur superviseur immédiat. Ces réunions permettent aux employés de parler directement aux dirigeants ministériels des priorités et des enjeux opérationnels sans la présence de leur superviseur. Cette initiative encourage une meilleure communication à tous les niveaux en donnant aux employés une occasion d'interagir avec les échelons supérieurs;
- a créé le **Bureau de l'ombudsman du SCT**, un service impartial permettant aux employés d'exprimer leurs préoccupations liées au milieu de travail de manière confidentielle et d'explorer des solutions. Ce service soutient l'engagement du SCT envers le mieux-être des employés, la bonne gouvernance, des normes éthiques élevées et une culture d'amélioration continue;
- a commencé à travailler en vue d'établir un **changement de culture**, en déterminant et en définissant les comportements qui cadrent avec les six principes de la culture que nous souhaitons instaurer : la confiance, la collaboration, l'ouverture, l'agilité, la responsabilisation et le respect. Les membres du Groupe de travail sur la transformation et l'innovation du SCT sont des employés qui se chargent de consulter d'autres employés dans divers forums internes pour mieux définir les comportements et cerner les lacunes.



La culture du changement au SCT

02 Recrutement et accueil

Fiers de servir les Canadiens

Le SCT a dirigé la création et le lancement de la **page Web Fiers de servir les Canadiennes et les Canadiens**, qui présente le travail important des fonctionnaires et fournit des renseignements sur le vaste éventail d'occasions de carrière offertes dans la fonction publique. La page Web a également une composante Twitter (#ServCDNs) pour donner une impulsion au recrutement.

Jusqu'à présent, la page Fiers de servir les Canadiennes et les Canadiens a attiré plus de 14 000 visiteurs, dont près de 5 000 de l'extérieur du gouvernement du Canada.

Favoriser la mobilité

Le SCT participe à un projet pilote visant à promouvoir et à faciliter les **micromissions interministérielles**. Il s'agit d'occasions à court terme permettant aux employés de faire valoir leurs compétences et de les améliorer, et aussi de se constituer des réseaux en contribuant à différents projets tout en demeurant dans leur unité de travail et leur poste d'attache.

Les micromissions, pour les employés, sont une façon informelle d'acquérir de l'expérience et, pour les gestionnaires, un moyen d'obtenir du soutien pour des projets qui nécessitent des connaissances ou des compétences spécifiques. Elles aident également à créer un milieu de travail et un effectif agiles.

Tisser des liens

Le SCT a conçu et lancé le module d'intégration de GCconnex. Ce module aide les nouveaux utilisateurs et ceux qui connaissent peu les outils en ligne à en apprendre davantage sur les fonctionnalités clés et la collaboration numérique,

et leur procure une occasion de tisser des liens avec des collègues de tous les ministères du gouvernement.

Le **Carrefour d'emploi** sur GCconnex a été amélioré par l'ajout de la **Plateforme des possibilités de ConneXions Carrière**, élaborée en partenariat avec des équipes de Santé Canada et du Conseil national de recherches Canada. Cette nouvelle plateforme de correspondance donne aux employés un meilleur accès aux possibilités de mobilité à un poste de même niveau (comme les micromissions et les échanges de postes) et de perfectionnement (comme le mentorat et le jumelage), en fonction de leurs compétences. Elle permet également aux gestionnaires de chercher plus efficacement et de trouver des employés qui sont prêts à accepter de nouveaux défis.

Simplifier les descriptions de travail

Dans le cadre de l'Initiative de renouvellement du Programme de classification, le SCT continue de travailler avec les ministères afin d'élaborer des **descriptions de travail interministérielles** et de promouvoir leur utilisation pour les postes où les mêmes fonctions s'exercent dans différents ministères. Ce travail permettra de réduire l'effort et les coûts associés à la rédaction de descriptions de travail uniques. Il assurera également une évaluation et une rémunération plus uniformes des emplois identiques dans tous les ministères.

Attirer des Canadiens talentueux

Le SCT travaille avec les ministères pour mettre la dernière main à **Bâtir un Canada meilleur**. Cette proposition d'initiative de recrutement vise à attirer dans nos rangs la prochaine génération de fonctionnaires pour qu'elle fasse progresser les priorités clés du gouvernement, comme les changements climatiques et le gouvernement ouvert. Cette initiative permettra d'améliorer l'expérience d'embauche des candidats, d'accélérer le processus d'intégration et de hausser le degré d'engagement des nouveaux venus.

Orienter les nouveaux employés

Le **camp de formation sur l'essentiel du SCT** est une activité d'apprentissage bilingue tenue deux fois par année pour les nouveaux employés qui travaillent au SCT depuis moins de six mois. On y donne une orientation sur la structure de l'organisation, ses directions, secteurs et domaines d'activité, les services et les ressources clés à la disposition des employés, de même qu'un aperçu des priorités du SCT et des initiatives pangouvernementales comme Objectif 2020.



Au nombre des 100 meilleurs employeurs

Le SCT a été nommé l'un des 100 meilleurs employeurs au Canada dans le cadre du concours national de 2017 de Mediacorp Canada, qui compare des organisations dans un domaine donné afin de déterminer celles qui offrent les programmes les plus progressistes et avant-gardistes.

Le SCT a été sélectionné en tant qu'employeur qui offre un milieu de travail exceptionnel à ses employés, en fonction de huit critères : le milieu de travail; l'atmosphère de travail et le climat social; les avantages sur le plan financier, de la santé et de la famille; les vacances et les congés personnels; les communications avec les employés; la gestion du rendement; la formation et le perfectionnement des compétences; l'engagement communautaire.

Perfectionnement des leaders de demain

Cette année, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du SCT, en partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada, a conçu et lancé deux nouveaux **programmes de perfectionnement du leadership pour les cadres afin d'aider à former un groupe de cadres** diversifié qui reflète la population qu'il sert, à renforcer la collectivité des leaders de l'ensemble de la fonction publique et à améliorer les compétences en leadership nécessaires aujourd'hui et dans les années à venir.

Occasions pour les étudiants autochtones

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines du SCT a lancé l'initiative **Possibilité d'emploi d'été pour les jeunes étudiants autochtones**, un programme pilote à l'échelle du gouvernement qui a recruté 30 étudiants autochtones de niveau postsecondaire de partout au Canada pour travailler à l'été 2016. Le SCT est l'un des 12 ministères qui ont participé à ce programme.

Le programme comprenait un volet mentorat et apprentissage ciblés pour les étudiants, ainsi qu'un volet sensibilisation culturelle pour les gestionnaires. Quatre-vingt-cinq pour cent des recrues ont exprimé un vif intérêt pour un retour l'été prochain, et plus des deux tiers ont prolongé leur emploi ou devraient continuer de travailler à temps partiel, revenir l'été prochain ou être nommés à un poste à plein temps dans le futur. Les leçons retenues du programme pilote sont intégrées dans les plans visant à en faire un programme permanent et à l'étendre à l'ensemble de la fonction publique.

Les quatre étudiants au programme au sein du SCT ont indiqué que leur expérience de travail a été très positive. Deux d'entre eux continuent à travailler à temps partiel au Secrétariat par l'intermédiaire du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.

Réseautage éclair avec les cadres

Renaissance, le réseau des nouveaux professionnels du Secrétariat, a organisé une activité de **réseautage éclair** en août 2016. Les étudiants avaient l'occasion d'interagir avec des cadres supérieurs du Secrétariat dans le cadre d'une série de brefs échanges chronométrés et de tables rondes restreintes. Les cadres ont parlé de leurs expériences professionnelles, ont livré leurs réflexions sur le perfectionnement professionnel et proposé des approches pour faciliter la conciliation travail-vie personnelle.

Expériences de travail étudiant

Les étudiants qui travaillent au SCT ont formé un sous-comité de Renaissance, le réseau du SCT pour les nouveaux professionnels, et ont organisé **un groupe de discussion** pour recueillir des idées sur les façons d'améliorer l'expérience de travail étudiant dans cinq domaines : le processus d'embauche, la formation, l'expérience ministérielle, la collaboration et le réseautage, et les possibilités futures.

Les recommandations du groupe de discussion étaient centrées sur une formation plus rigoureuse qui permettrait aux étudiants d'acquérir les compétences requises plus rapidement et de mieux comprendre les processus d'embauche et les mécanismes qui associent les étudiants aux possibilités d'emploi après l'obtention de leur diplôme. Les recommandations serviront de fondement à de futures initiatives étudiantes et amélioreront l'expérience de travail générale des étudiants au SCT.

L'Initiative brassons des idées d'étudiants de la Direction du dirigeant principal de l'information vise à donner aux étudiants d'été l'occasion de développer des idées novatrices pour rendre les processus plus efficaces, améliorer les communications et favoriser une plus grande collaboration au sein de la Direction.

Cet été marquait la troisième année d'existence de cette initiative, et environ 20 étudiants ont participé à une série d'ateliers et de discussions avec la direction sur des sujets comme l'établissement d'un cheminement de carrière et l'amélioration de la collaboration dans le milieu de travail.

À la fin de l'été, les participants ont présenté leurs idées devant un conseil de cadres supérieurs de la Direction lors d'une activité inspirée de l'émission « Dans l'œil du dragon ». Ainsi, les étudiants ont acquis une expérience d'interaction avec de hauts fonctionnaires, et la Direction y a tiré des idées nouvelles pour améliorer le milieu de travail; elle évalue d'ailleurs la possibilité de mettre en œuvre certaines de ces idées.

Communication des priorités

La secrétaire du Conseil du Trésor organise régulièrement des séances de discussion pour les EX, où tous les cadres de direction du SCT peuvent discuter des priorités du gouvernement et du SCT. Les cadres font ensuite le point avec leurs équipes pour que les employés aient des renseignements pertinents et de l'information organisationnelle.



Agents financiers

Cette année, le SCT a apporté des changements au programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers afin de s'assurer que la fonction publique peut concurrencer le secteur privé pour attirer les meilleurs talents en gestion financière. Les efforts de recrutement universitaire ont été étendus à l'échelle du Canada, le processus d'embauche a été simplifié et le perfectionnement professionnel a été renforcé grâce à des séances d'accueil, à la rotation d'emplois et au soutien des participants qui tentent d'obtenir un titre professionnel en comptabilité.

Professionnels de l'administration

L'Initiative du groupe AS (IGAS) soutient l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des employés du SCT du groupe AS à l'aide d'une mobilisation ciblée et d'activités d'apprentissage et de réseautage, comme la conférence annuelle des AS. Afin de respecter les divers besoins de la communauté des AS, les responsables de l'IGAS et le champion des AS ont entrepris d'élaborer une stratégie d'apprentissage et de perfectionnement pour les professionnels de l'administration. La stratégie aura pour but de fournir aux professionnels de l'administration du SCT les bons outils pour améliorer leurs compétences, de faciliter le perfectionnement professionnel, de soutenir les gestionnaires dans la création d'un effectif très performant, et d'améliorer le rendement organisationnel en intégrant l'apprentissage au travail des AS.

La stratégie devrait être lancée en avril 2017, et les ressources financières ont été réservées aux fins de la formation visant à soutenir le perfectionnement professionnel des employés du SCT des groupes AS et CR.

Gestion des talents

Désireux d'aller au-delà de la Directive sur la gestion du rendement, le SCT a créé le Comité consultatif sur la gestion des talents à titre de projet pilote à l'intention des employés du groupe professionnel EC, soit environ le quart des employés du SCT. Le rôle principal du comité est d'orienter, surveiller et proposer une approche intégrée pour cerner, former et retenir les talents du groupe EC, à l'appui des objectifs ministériels clés, tant actuels que prévus. Le comité se concentre sur les compétences démontrées et acquises établies dans l'entente de gestion du rendement de chaque employé et dans les plans de gestion des talents. Des comités consultatifs de gestion des talents seront créés progressivement pour d'autres groupes professionnels et prendront en compte les leçons apprises de ce projet pilote.

La Directive sur la gestion du rendement exige que les employés qui ont « surpassé » les attentes aient un plan de gestion des talents. Au SCT, les gestionnaires peuvent également proposer un plan de gestion des talents aux employés qui obtiennent la cote « Réussi + » ou « Réussi ». Lors des discussions du comité d'examen de secteur, chaque employé du SCT est évalué comme suit : prêt à être promu (PEP), prêt à occuper un autre poste (POAP), ou occupe un poste qui lui convient. Une liste des employés PEP et POAP à l'échelle du SCT est ensuite créée pour faciliter la mobilité interne et aider à faire en sorte que les ressources soient alignées sur les besoins opérationnels et les compétences des employés.

03 Autres mesures pour renouveler la fonction publique

Réduire les formalités administratives internes

Cette année, les responsables de **l'initiative de réduction des formalités administratives interne** à l'échelle du gouvernement ont conclu leur série de rencontres de groupes de travail interministériels qui visaient à comprendre la portée et la nature de divers programmes en vue de déterminer les possibilités d'améliorations des processus.

Dans les ministères participants, l'équipe du SCT qui dirigeait l'initiative a examiné en profondeur l'approvisionnement de faible valeur, les processus de dotation et les processus internes liés à l'administration des subventions et des contributions. L'équipe a cerné un certain nombre de points à améliorer et a formulé des recommandations clés, y compris simplifier des procédures et des processus trop détaillés, réduire la surveillance des profils à faible risque et transformer une culture résistante au changement. Les ministères participants adopteront certaines des recommandations à titre d'essai.

On a également élaboré un **manuel** dans le but d'offrir une orientation et des conseils aux ministères alors qu'ils s'emploient à réduire la complexité des processus et les formalités administratives. Le manuel comprend une stratégie relative à la conception des services que les ministères peuvent adopter ou adapter en vue de réaliser des gains d'efficience à l'aide d'approches novatrices.

Procéder à la refonte de l'ensemble des politiques

La **refonte de l'ensemble des politiques fédérales** vise à rationaliser et à simplifier les règles, à mettre l'accent sur les utilisateurs des politiques, à améliorer le rendement du gouvernement et à établir une culture plus axée sur l'innovation et moins réfractaire aux risques. De meilleurs outils pour les employés de la fonction publique dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes se traduisent par un meilleur service pour les Canadiens.



Cette année, le SCT a créé une architecture de politiques uniformes et faciles à consulter. Il a également clarifié les rôles et les attentes au sein des ministères et à l'échelle du gouvernement, lancé le nouveau site Web de l'ensemble des politiques (visité en moyenne 15 000 fois par jour), et mis au point des modèles logiques et des stratégies de mesure du rendement clairs. Il s'emploie actuellement à réduire le nombre de politiques (de 67 à 14), à simplifier le langage employé dans les instruments de politique et à mettre à jour le programme de formation sur les politiques.

Un exemple d'une politique renouvelée est la nouvelle **Politique sur les communications et l'image de marque**, qui actualise les pratiques de communication du gouvernement du Canada en fonction du contexte numérique d'aujourd'hui et qui appuie l'objectif de faire des médias sociaux et des plates-formes numériques les principaux moyens utilisés pour interagir avec les Canadiens.

La nouvelle politique permet aux experts, comme les scientifiques, de parler publiquement de leur travail, ce qui constitue un élément essentiel de la prise de décisions fondées sur des faits. Le processus de modernisation de cette politique a nécessité de vastes consultations auprès des employés de la fonction publique afin qu'ils puissent contribuer à orienter ce processus.

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle politique, plus de 25 séances d'information ont eu lieu avec les employés afin qu'ils comprennent bien en quoi la politique rend possible des communications plus ouvertes. Les procédures relatives à la recherche sur l'opinion publique ont également été mises à jour pour permettre aux ministères d'interagir plus facilement avec les Canadiens lors de la conception des politiques, des initiatives et des programmes qui les concernent.

À l'interne, cette année, le SCT a appliqué les principes LEAN à ses instruments de politique ministériels en matière de ressources humaines (RH) en vue d'alléger le fardeau lié à l'établissement de rapports des clients des RH du SCT. L'exercice consistant à réviser ou à éliminer des instruments de politique particuliers du SCT liés aux RH devrait être achevé d'ici la fin de l'exercice financier.

Remanier les OutilsGC

En avril 2016, la suite **d'OutilsGC (GCintranet, GCpédia et GCconnex)** a été entièrement repensée. À la lumière des commentaires recueillis auprès des utilisateurs lors de séances d'essai et de rétroaction, les OutilsGC ont été simplifiés et redessinés dans le but d'en améliorer l'aspect visuel, la mobilité et l'accessibilité, et de rendre la navigation, la collaboration et la recherche plus conviviales dans l'ensemble de la suite d'OutilsGC. En novembre 2016, **GCannuaire** (anciennement SAGE, les Services d'annuaires gouvernementaux électroniques) s'est ajouté aux OutilsGC.



L'utilisation des OutilsGC ne cesse d'augmenter. En novembre 2016, GCintranet comptait plus de 369 000 visites de l'ensemble du gouvernement du Canada. GCconnex comptait 100 500 utilisateurs inscrits (une hausse de plus de 31 p. 100 par rapport à l'an dernier), et GCpédia comptait 71 000 utilisateurs inscrits (une hausse de plus de 13 p. 100 par rapport à l'an dernier). Plus de la moitié des employés de la fonction publique ont maintenant recours aux OutilsGC.

Utiliser la TI de façon stratégique

En juin 2016, le SCT a publié le **Plan stratégique de technologie de l'information (TI) 2016-2020** du gouvernement du Canada, qui indique une voie à suivre pour permettre à la fonction publique de gérer et d'utiliser la TI comme un bien stratégique afin d'offrir de meilleurs programmes et services aux Canadiens.

Des consultations en ligne et en personne ont été menées auprès de Canadiens sur une période de trois mois. Plus de 100 commentaires ont été reçus, lesquels seront pris en compte au moment d'élaborer la prochaine version du plan.

Assurer une prise des décisions financières éclairée

Cette année, le centre d'expertise de l'établissement des coûts du SCT a élaboré et mis en œuvre une stratégie visant à aider les ministères à présenter de meilleurs renseignements sur les coûts pour mieux appuyer la prise de décisions des ministres.

Dans le cadre de la stratégie, le SCT a établi un partenariat avec l'International Cost Estimating and Analysis Association dans le but de créer **un titre professionnel canadien en matière d'estimation des coûts**.

Il y a désormais une communauté de pratique de l'établissement des coûts qui se réunit tous les mois pour échanger des outils, des renseignements et des idées de manière à renforcer et à faire avancer l'établissement des coûts au gouvernement fédéral.

Collaborer avec les partenaires externes

GCcollab fait l'objet d'un projet pilote à titre d'outil de collaboration et de réseautage à l'intention des employés de la fonction publique ainsi que des universitaires et des étudiants de certains établissements postsecondaires. L'outil a été conçu pour créer des liens plus étroits entre le gouvernement fédéral et les universités et collèges canadiens, et ce, par la collaboration directe, l'expérimentation et l'innovation relativement à des questions liées aux politiques et aux programmes.

Lancé en septembre 2016, GCcollab permet déjà d'alimenter les discussions sur le recrutement, le gouvernement au XXI^e siècle, les questions autochtones, l'environnement et les changements climatiques, ainsi que les affaires mondiales. GCcollab procure plusieurs bénéfices escomptés, y compris un dialogue plus large, plus ouvert et plus transparent avec les universitaires et les étudiants; le repérage et le recrutement de personnes de talent pour la fonction publique de l'avenir; l'externalisation de la recherche et de la réflexion stratégique; une meilleure connaissance des priorités du gouvernement du Canada par les universitaires.

Cultiver l'innovation

Le SCT cherche à établir un partenariat avec l'École de la fonction publique du Canada, Ressources naturelles Canada et le Centre d'innovation du Bureau du Conseil privé en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un **programme de formation sur l'innovation en matière de politiques** à plusieurs niveaux qui met de l'avant l'approche « formation du formateur ». Chaque niveau du programme comblerait une lacune et renforcerait la capacité des analystes des politiques à utiliser des compétences émergentes, comme la définition de problèmes complexes, l'analyse de mégadonnées, l'analyse prospective et la réflexion conceptuelle.

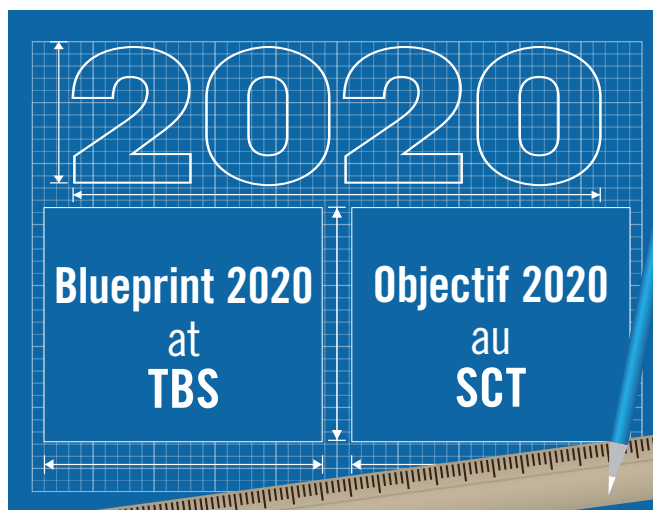
Se familiariser avec la visualisation de données

Le SCT travaille sur un prototype de tableau de bord des services qui rassemble des données pertinentes sur le rendement des services fédéraux et qui présente ce rendement d'une façon qui aide les utilisateurs à obtenir des renseignements clés et à permettre ainsi la prise de meilleures décisions.

Lorsqu'il sera mieux développé, cet outil aidera les Canadiens à exploiter la valeur des données sur les services fédéraux et à tirer parti des données ouvertes pour acquérir des connaissances sur les politiques. Il viendra aussi renforcer la capacité interne d'utiliser les données ouvertes et les outils de visualisation.

Mettre en valeur l'innovation

En avril 2016, le SCT et le ministère des Finances Canada ont organisé conjointement le deuxième Salon interministériel de l'innovation pour Objectif 2020 au 90, rue Elgin. Plus de 2 000 employés ont participé en personne à cette activité annuelle, et près de 3 000 personnes y ont assisté en ligne. À 11 h ce matin-là, #GC2020 était parmi les mots clics les plus populaires sur Twitter au Canada, avec plus de 4 000 gazouillis.



Le Salon interministériel a mis en valeur certaines des initiatives les plus novatrices de plus de 50 ministères, y compris 17 initiatives du SCT. Le président et la secrétaire du Conseil du Trésor, de même que le greffier du Conseil privé, ont donné le coup d'envoi à l'événement et ont parlé aux employés de l'importance de l'innovation pour réaliser le programme du gouvernement et pour servir les Canadiens.

Notre fonction publique – Pourquoi nous avons choisi le SCT

Au SCT, je me sens mise au défi par le travail, énergisée par mes collègues et inspirée par nos dirigeants.

—**Sophie Dubourg, Division des ressources humaines**

Faire partie d'un groupe de personnes qui veulent contribuer à des projets plus grands qu'eux est une chose que je valorise au SCT. L'esprit d'équipe et de camaraderie incite les employés à fournir un appui indéfectible aux Canadiens et à ce qui compte le plus pour eux.

—**Awo Nuuh, Services ministériels**

Ce que j'apprécie le plus au SCT, ce sont les gens avec qui j'ai eu le plaisir – et la chance – d'interagir, mes collègues immédiats et nos partenaires de l'ensemble du Ministère avec qui nous travaillons tous les jours pour relever les défis et faire avancer nos dossiers communs.

—**Ezana Berhane, Priorités et planification**

Je suis très reconnaissant du soutien inconditionnel des membres de la haute direction (sous-ministres adjoints champions) envers leurs nouveaux employés par l'entremise de Renaissance, le réseau des nouveaux professionnels du SCT. Ils ont vraiment contribué à créer une culture positive en milieu de travail, et ont offert aux employés subalternes une façon de prendre part aux initiatives ministérielles.

—**Michael Yung, Direction du dirigeant principal de l'information**

Travailler au SCT est parfois difficile, mais c'est toujours gratifiant, en particulier quand vos conseils ont des effets réels et importants pour les Canadiens.

—**Patrick Mullin, Secteur des affaires internationales, de la sécurité et de la justice**

Ce que j'apprécie le plus de mon travail au SCT, c'est que la haute direction se soucie des employés et de l'environnement de travail et qu'elle est déterminée à créer une culture de respect mutuel. J'apprécie également beaucoup le fait que les cadres supérieurs sont accessibles et ont une politique de porte ouverte pour leur personnel.

—**Lucie Chartrand, Pensions et avantages sociaux**



