

Monsieur,

Vous trouverez ci-joint le Rapport annuel de 2016 du Bureau du Conseil privé relativement à Objectif 2020, lequel présente les travaux réalisés par les secrétariats du BCP en 2016 visant à promouvoir les objectifs de l'initiative Objectif 2020 ainsi que vos priorités à l'égard du recrutement au sein de la fonction publique, des milieux de travail respectueux et la santé mentale. Bien que les activités décrites ne portent pas toutes explicitement sur Objectif 2020, elles tiennent compte de sa vision sous-jacente. Au cours de 2016, le BCP a réalisé de grands progrès relativement à la promotion de cette vision, et nous comptons continuer dans la même voie au cours de l'année à venir.

En plus du rapport, vous avez accès à une présentation Prezi en ligne qui résume les principaux points saillants de la dernière année. Le rapport et la présentation seront publiés en ligne.

Je tiens à remercier tout particulièrement certaines personnes qui ont contribué à la réalisation du rapport et de la présentation : René de Bellefeuille, Johanne Boisvert, Andrea Bain, Andrew Chisholm, Tomina Rioux, Shiva Chellen et Emily Galliazzo. Rien n'aurait été possible sans leur travail acharné.

Aussi, je suis ravi que Jean-Frédéric Lafaille soit maintenant cochampion d'Objectif 2020.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Isabelle Mondou



## Aperçu

Il y a quelques années, des consultations auprès des employés du Bureau du Conseil privé (BCP) ont permis de dégager trois thèmes qui appuieront les efforts du Ministère dans le cadre d'Objectif 2020 : (1) pratiques novatrices et réseautage, (2) gestion des personnes et (3) technologie. En 2016, le BCP a continué de travailler à la lumière de ces thèmes et de beaucoup plus. Le présent rapport donne un aperçu des initiatives que poursuivent plusieurs secrétariats selon ces trois thèmes, ainsi que selon les priorités du greffier, soit le recrutement au sein de la fonction publique, des milieux de travail respectueux et la santé mentale. Il porte également sur le travail effectué dans certains secrétariats qui était étroitement lié à la vision d'Objectif 2020 de par sa nature ou qui reflétait fortement cette vision en 2016. Dans l'ensemble, l'image qui s'en dégage est une de stabilité et de dynamisme. On constate des progrès en ce qui a trait aux initiatives en cours et de nouvelles initiatives voient le jour continuellement.

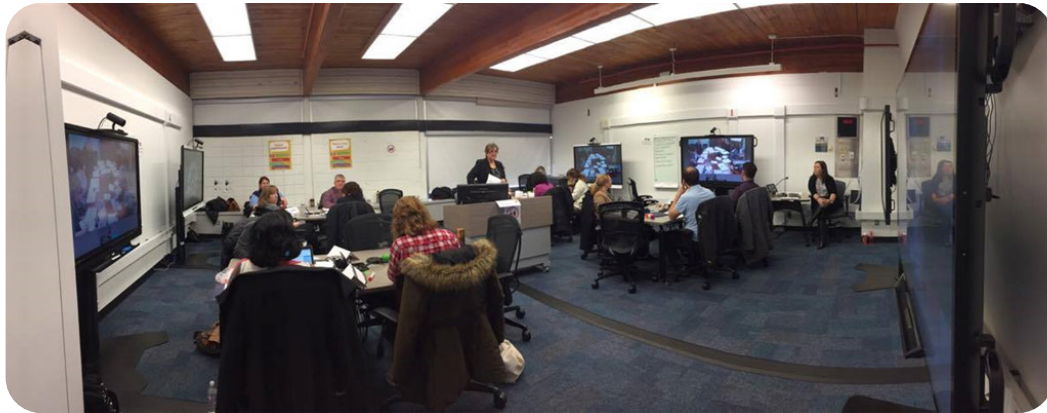
À l'échelle du BCP, les secrétariats trouvent de nouvelles façons de progresser vers l'atteinte de la réalisation de la vision d'Objectif 2020 en prenant des mesures — certaines sont importantes, d'autres le sont moins — en fonction des trois thèmes du BCP et en harmonie avec les priorités du greffier. Des événements et des ateliers de réseautage, des initiatives de formation et de mentorat, et le passage vers un milieu de travail plus numérique ne sont que quelques-unes des activités que le BCP a entreprises en 2016.

## Pratiques novatrices et réseautage

En 2016, un certain nombre de secrétariats et d'équipes du BCP ont entrepris des initiatives, ou ont poursuivi des initiatives d'équipe ou ministérielles axées sur le thème « Pratiques novatrices et réseautage ». Un bon nombre de ces initiatives portaient sur le réseautage et le cheminement professionnel, les connaissances et l'apprentissage, et les changements dans le milieu de travail.

La création de réseaux interpersonnels solides est un aspect important du cheminement professionnel et d'une fonction publique souple et bien informée. Un excellent exemple de l'amélioration des liens à l'échelle du gouvernement est le regroupement de l'Équipe des consultations et de la mobilisation du public du BCP — créée cette année — et de la Communauté de pratique des consultations déjà en place, ce qui a permis de réunir les personnes responsables des consultations et de la mobilisation des citoyens et des intervenants. Parmi les activités à valeur ajoutée, citons la participation des membres de l'équipe à des ateliers d'une journée conçus par la Communauté pour aider les fonctionnaires à se connecter au réseau, à apprendre les uns des autres, et à découvrir la grande quantité de ressources à leur disposition.

## Atelier de la Communauté de pratique des consultations



## Journée internationale de la femme au BCP



Plus près de nous, le BCP a souligné la Journée internationale de la femme en organisant sa deuxième activité annuelle à cet égard, le 18 avril 2016. Plus de 75 employés du BCP se sont réunis dans un restaurant local en soirée pour faire du réseautage. Il s'agissait d'une occasion pour les employés de célébrer les réalisations des femmes dans le milieu de travail, d'élargir leur réseau au sein de l'organisation et d'affirmer l'équité en matière d'emploi, la diversité et une culture en milieu de travail favorisant le bien-être des femmes. Dans le cadre de cet événement, tous les participants du BCP ont reçu un aimant sur lequel se trouvaient de sages paroles de leaders féminines importantes.

Pour ne pas être en reste, le Réseau des jeunes professionnels (RJP) du BCP a entrepris un certain nombre d'initiatives en 2016. Un des faits saillants était le cinquième événement de « mentorat éclair » où de jeunes professionnels étaient jumelés à des cadres du BCP pendant quelques minutes pour discuter de leurs forces professionnelles et de leurs défis, ainsi que pour échanger de l'information sur la façon de tirer le meilleur parti de leur carrière au BCP et au sein de la fonction publique en général.

## Activité du RJP du BCP

En plus des événements de réseautage, en 2016, de nombreuses activités d'approfondissement des connaissances sur des enjeux importants ont été organisées au BCP. Par exemple, la série « BCP en parle », organisée par le RJP, a permis aux participants d'apprendre de conférenciers, et les uns des autres. Parmi les nombreuses activités qui ont eu lieu cette année, il importe de souligner le dîner-causerie avec le haut-commissaire du Canada en Inde qui a discuté de son rôle et de son cheminement professionnel dans la fonction publique. Le haut-commissaire a même envoyé, sous forme de gazouillis à ses nombreux suiveurs à l'étranger, une photo prise avec les participants.



Le BCP a également organisé des événements d'apprentissage sur la réconciliation, dont deux organisés par l'Équipe des consultations et de la mobilisation du public sur le thème « La réconciliation commence par moi ». En septembre, l'équipe a organisé une discussion interministérielle de deux heures sur les défis et les occasions qui se présentent aux fonctionnaires pour intégrer la réconciliation dans leurs activités. Vingt participants de différents ministères y ont assisté, ce qui a entraîné la création d'une page sur GConnex pour entamer une discussion sur la réconciliation dans le milieu de travail. En décembre, l'équipe a organisé un événement d'apprentissage multiministériel d'une journée pour promouvoir la connaissance de l'histoire autochtone, l'incidence des visions du monde sur le dialogue et la collaboration, ainsi que des protocoles de travail respectueux avec les groupes autochtones. Ce fut une journée stimulante et émotionnelle, comprenant l'exercice des couvertures de Kairos, et l'activité « Box and Circle » créée par Jann Derrick.

Plusieurs équipes du BCP ont mené la charge à l'égard d'Objectif 2020 en déployant des efforts afin de changer le fonctionnement de leur milieu de travail. Mentionnons en particulier les micromissions du BCP qui permettent d'améliorer la souplesse de l'effectif et donnent aux employés une occasion de connaître de nouveaux domaines de travail et d'acquérir de nouvelles compétences. En juin, le BCP a organisé sa deuxième foire des micromissions afin de permettre aux employés de s'inscrire et de profiter de différentes occasions d'apprentissage à l'échelle du Ministère, comme au sein de l'Équipe des résultats et de la livraison, pour la planification d'activités relatives aux langues officielles et beaucoup plus. Plus de 60 employés se sont inscrits pendant la foire, et le Secrétariat de la jeunesse a, à lui seul, recruté plus de 20 personnes pendant la période intense d'examen des demandes de participation au Conseil jeunesse du premier ministre.



## Foire des micromissions du BCP



Le nouveau Secrétariat de la jeunesse a été responsable de plusieurs autres initiatives, dont la création du Comité des sous-ministres sur les jeunes. Au moment de sa réunion inaugurale, le mot d'ouverture a été prononcé par un employé de l'équipe afin d'illustrer le potentiel des jeunes fonctionnaires. Le Secrétariat a également soutenu un nouvel événement pendant la Semaine nationale de la fonction publique intitulé « Le pouvoir d'action des jeunes fonctionnaires » et auquel ont participé plus de 100 jeunes fonctionnaires (et beaucoup plus virtuellement), le premier ministre, la ministre des Institutions démocratiques, le président du Conseil du Trésor et le greffier.

Lors de l'assemblée générale du BCP tenue en septembre 2016, l'initiative « Un avenir vert dans l'AIPRP » a été endossée afin de réduire les chevauchements et de traiter plus efficacement les dossiers. Pour chaque demande formelle d'accès à l'information, un dossier en format papier est créé, lequel doit ensuite être traité, imprimé et géré. Ceci suppose beaucoup de travail administratif. L'initiative « Un avenir vert dans l'AIPRP » permettra de réduire considérablement le temps requis par l'analyste de l'AIPRP, le gestionnaire et le directeur pour préparer, étudier et approuver les dossiers; et de réduire l'utilisation de papier et les dépenses associées à la procédure.

Un dernier exemple de changement positif dans la façon dont nous travaillons nous a été donné par le Secrétariat de l'évaluation du renseignement du BCP qui a amélioré sa mobilisation des universitaires, des centres d'études et de recherches, et d'autres experts non gouvernementaux en leur demandant leur point de vue et en les ajoutant aux évaluations, et en facilitant l'enseignement universitaire pour les employés. Le Secrétariat a également amélioré sa collaboration avec les partenaires internationaux, ce qui a permis de générer des produits conjoints qui ont été bien reçus et d'accroître la sensibilisation des clients partout au gouvernement afin de mieux comprendre leurs besoins et d'y répondre.

Enfin, l'Unité des résultats et de la livraison (URL) du BCP, nouvellement créée, dirige les efforts du gouvernement visant à réaliser des progrès à l'égard des principales priorités et à obtenir des résultats tangibles pour les Canadiens. L'URL travaille en collaboration avec l'ensemble des ministères dans le but d'établir une démarche pangouvernementale afin de surveiller régulièrement chacune des grandes priorités du gouvernement, de fournir des outils permettant de définir les résultats attendus, d'utiliser des données et des indicateurs pour suivre les progrès, et de renforcer les capacités au moyen de l'apprentissage, de l'orientation et de la communication. Avec moins de 20 employés permanents, la taille de l'URL est relativement petite; toutefois, elle est appuyée par trois communautés de pratique : Dirigeants principaux des résultats et de l'exécution, Table des DG responsables des données et Comité des SMA chargé des résultats. Grâce à l'approche novatrice de l'URL, il est possible d'établir un vaste réseau au sein de la fonction publique pour promouvoir le programme du gouvernement, partager des pratiques exemplaires et collaborer relativement aux priorités horizontales.

## Gestion des personnes

Plusieurs initiatives de gestion des personnes entreprises à l'échelle du BCP en 2015 se sont poursuivies en 2016, alors que de nouvelles initiatives propres à des équipes ont vu le jour. De nouveaux efforts, ainsi que des efforts renouvelés, déployés pour le recrutement et la formation ainsi que pour la gestion des personnes ont été importants pour le BCP cette année.

Une initiative de recrutement a été lancée par le Secrétariat de l'évaluation du renseignement qui a permis d'embaucher quatre étudiants de cycle supérieur à titre d'analystes et de créer un programme afin de faciliter leur perfectionnement professionnel. Le Secrétariat a également organisé des séances de formation novatrices avec d'autres ministères afin d'améliorer la qualité des produits. Également en matière de formation, le Secrétariat du renouvellement de la fonction publique a poursuivi son initiative visant à ajouter l'apprentissage par l'expérience au plan d'apprentissage des employés et à compléter l'apprentissage didactique. Par exemple, les employés participant aux réunions régionales ont organisé des visites sur place des ministères opérationnels afin de leur permettre de mieux comprendre les différentes réalités des collègues de première ligne qui servent directement les Canadiens.

En ce qui a trait à la gestion des personnes, le projet pilote de mentorat du BCP s'est poursuivi en 2016 et, selon les commentaires qui ont été recueillis il y a un intérêt soutenu envers le mentorat et les occasions de rencontrer les cadres supérieurs, de parler avec eux et d'être jumelé à eux. La Division des ressources humaines de la Direction des services ministériels étudie actuellement les prochaines étapes pour mettre en place un programme structuré et promouvoir le mentorat à l'échelle du BCP. Le projet pilote d'évaluation tous azimuts de la Direction des services ministériels, lancé en 2015, s'inscrit dans le même domaine. Cette année, la rétroaction sur le projet indiquait que, bien que les évaluations soient utiles, il est difficile d'utiliser ou de mettre en œuvre leurs résultats. Une nouvelle approche est en voie d'être adoptée pour régler ce problème : plutôt qu'un programme à l'échelle du BCP, on s'assurera que la formation des employés dont le rendement est élevé et qui sont inscrits à des programmes de leadership comporte un volet d'évaluation tous azimuts plus structuré. Enfin, le Secrétariat du personnel supérieur a déployé de nouveaux efforts pour encourager les employés temporaires à travailler à distance en fournissant les outils nécessaires, comme des bureaux de passage, pour leur permettre de communiquer avec leurs collègues. Cela permet à la fois de réduire les coûts et au Secrétariat d'offrir des conditions de travail souples à ses employés.

## Technologie

À l'échelle du BCP, différentes équipes continuent d'utiliser les nouvelles technologies pour changer leur façon de travailler et améliorer leurs produits. Se connecter aux autres, numériser le milieu de travail et changer les produits pour accroître les connaissances, élargir les réseaux et améliorer la productivité ne sont que quelques exemples de la façon dont le BCP a mieux exploité la technologie en 2016.

En ce qui a trait aux connexions, une initiative a été lancée cette année à l'échelle du BCP pour mettre en œuvre BlackBerry Messenger Protect à titre de service ministériel. Cela représentait un début pour le gouvernement du Canada, et ce service sera déployé au sein de l'ensemble de la fonction publique fédérale en 2017. On prévoit que les nouvelles caractéristiques pour 2017 comprendront des appels vidéo et vocaux protégés et l'installation sur les ordinateurs de bureau d'une application afin de permettre aux personnes qui n'utilisent pas un BlackBerry de participer. Un autre projet de connexion provient du Secrétariat du personnel supérieur qui a formé un groupe GConnex pour promouvoir le réseautage au sein de la collectivité des personnes nommées par le gouverneur en conseil et qui servira de dépôt central pour des conseils, de l'information et des mises à jour. Il servira également de forum de discussion et pour le partage des pratiques exemplaires.

Également dans le cadre de « se connecter pour apprendre », une nouvelle initiative a vu le jour par suite d'un partenariat entre le Centre d'innovation et l'Équipe de consultations et de mobilisation du public. Il s'agit de « TrackChanges / Changer de Voix », une série de balados produite par une équipe interministérielle, avec l'aide du Centre d'innovation, qui porte sur l'innovation en matière de politiques au Canada et à l'étranger et qui décrit des innovations qui ont fonctionné et d'autres qui ont échoué. La série démystifie les mots à la mode et les concepts, présente des échanges avec la génération précédente de fonctionnaires ainsi que des entrevues avec les leaders actuels et des praticiens du Canada et de partout dans le monde.





Des initiatives visant à utiliser la technologie pour améliorer le travail ont été dirigées par le Secrétariat du personnel supérieur, lequel a lancé un portail en ligne pour les demandes de nomination par le gouverneur en conseil, ce qui lui a permis de communiquer avec un public canadien plus vaste et diversifié et de commencer à recueillir de l'information sur les nominations en un seul endroit sur le site Web Canada.ca. Le Secrétariat a également poursuivi son utilisation des tablettes lors des réunions du Comité des hauts fonctionnaires et pour les processus de sélection, ce qui permet de réduire le temps que passent les employés à préparer des documents et d'accroître l'accès pour les utilisateurs.

### La modernisation des activités FPT

De la même façon, Affaires intergouvernementales du BCP travaille avec les provinces et les territoires pour faciliter la modernisation des affaires fédérales, provinciales et territoriales (FPT). Par l'entremise d'un groupe de travail ad hoc qui a été créé en 2016, les cadres supérieurs FPT d'Affaires intergouvernementales étudient des innovations et des occasions pratiques pour mieux tirer parti de la technologie et en discutent. Cela comprend l'utilisation de plateformes/réseaux de vidéoconférence et virtuels reposant sur le Web, ainsi que l'étude de pratiques exemplaires à l'échelle des secteurs et des partenaires. Le groupe de travail est coprésidé par le Canada et le Manitoba et compte des représentants de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest.



La Direction des services ministériels et l'équipe de gouvernance et de conseil du BCP ont déployé de grands efforts au chapitre de la technologie, et ce, dans le cadre d'un projet pilote visant à numériser les notes au premier ministre et les réponses de celui-ci. Cela a nécessité la collaboration avec les équipes chargées de l'information et de la tenue de documents, de l'imprimerie et du graphisme, d'InfoXpress et du bureau du greffier. Le projet a permis d'apporter des changements importants aux pratiques de travail des analystes, d'archiver de façon numérique les notes et les réponses dans InfoXpress, et d'effectuer un catalogage plus opportun. Une évaluation sera effectuée au début de 2017, dans l'espoir que le processus pourra être déployé plus tard à l'échelle du BCP.

Une des initiatives numériques particulièrement importantes a été le lancement du Cabinet électronique le 21 septembre 2016, en tant que projet pilote du Comité du Cabinet chargé de la diversité et de l'inclusion. L'initiative vise à moderniser les outils et les processus du système du Cabinet par une automatisation accrue, l'amélioration de la sécurité et le remplacement de la livraison en main propre des documents finaux du Cabinet par un processus de transmission électronique. Plus précisément, le projet vise à améliorer l'efficacité en lien avec la rédaction et la distribution des documents relatifs aux réunions du Cabinet, à simplifier l'accès à ceux-ci (notamment lorsque les ministres sont en déplacement partout au Canada), à accroître la cohérence et la fiabilité des communications avec les ministères ainsi qu'au sein du BCP, à fournir un environnement commun permettant de partager des renseignements et de collaborer à la rédaction des documents relatifs aux réunions et, enfin, à accroître la sécurité de l'information. Selon ce qui ressort de la phase pilote du projet, on vise la transition à un processus de distribution électronique de tous les documents du Cabinet et de ses comités (jusqu'à la cote « Secret », inclusivement) d'ici la fin de l'exercice 2017-2018.

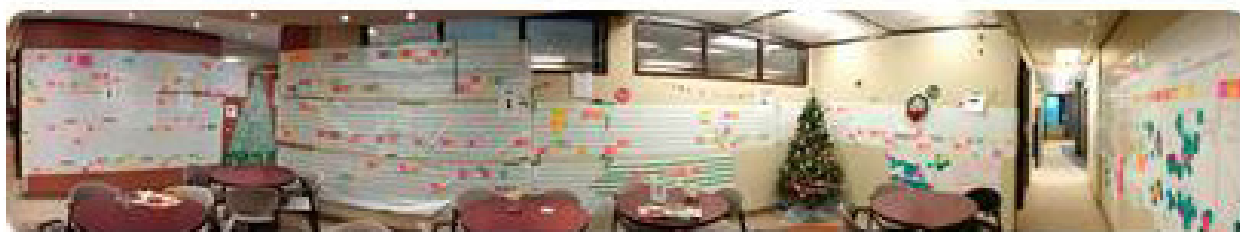
D'autres efforts sont axés sur l'utilisation de la technologie pour améliorer les produits et mieux visualiser les données. Parmi les exemples, notons les efforts de la Direction des communications en vue d'accroître les capacités des analystes du BCP et d'autres ministères pour transmettre les données en assurant une formation ciblée et en faisant l'acquisition de nouveaux logiciels. Une autre initiative provenait du Secrétariat de l'évaluation du renseignement, qui a modifié ses produits en augmentant l'utilisation de graphiques pour créer des produits plus faciles d'accès.

## Recrutement au sein de la fonction publique, milieux de travail respectueux et santé mentale

Plusieurs initiatives à l'échelle du BCP avaient trait aux priorités du greffier, soit le recrutement au sein de la fonction publique, des milieux de travail respectueux et la santé mentale. La simplification des processus, une meilleure sensibilisation des employés, une attention accrue portée aux relations interpersonnelles et à la santé mentale faisaient partie des efforts déployés par le BCP en 2016.

En ce qui a trait au recrutement au sein de la fonction publique, la Division des ressources humaines de la Direction des services ministériels a déployé des efforts pour transformer ses activités liées aux ressources humaines, améliorer le service à la clientèle et formuler des conseils plus stratégiques à valeur ajoutée aux gestionnaires, avec un examen de ses activités de dotation à l'aide de la méthodologie LEAN. Le but était d'améliorer l'efficacité et de réduire de 40 pour cent le nombre d'étapes du processus de dotation — en fait, une amélioration de plus de 60 pour cent a été constatée dans le processus de dotation. Les changements seront mis en œuvre tout au long de 2017.

### Exercice LEAN



En ce qui concerne la sensibilisation des employés et la culture en milieu de travail, la Direction des services ministériels a offert plusieurs cours de formation obligatoire dans le cadre de sa stratégie : « Créer un milieu de travail respectueux », « Analyse comparative entre les sexes » et « Sensibilisation à la sécurité ». En outre, tout au long de 2016 le BCP a collaboré avec d'autres intervenants afin d'élaborer sa stratégie de santé mentale en milieu de travail qui sera lancée en 2017. En marge de ces efforts, le Secrétariat de l'évaluation du renseignement a organisé un atelier pour les employés afin de leur offrir de l'information utile sur les questions de santé mentale et des outils pour mieux gérer le stress au travail.

Dans le même ordre d'idées, l'Équipe des consultations et de la mobilisation du public a fait des efforts pour établir de nouvelles normes de comportement par l'entremise d'un processus d'essais et d'erreurs conçu pour déterminer ce qui fonctionne bien pour l'équipe. Ce processus portait sur une culture du respect, un espace de réflexion et un vocabulaire et des protocoles partagés pour une équipe diversifiée de spécialistes. Entre autres pratiques qui ont été adoptées, l'équipe a réduit les communications à l'extérieur des heures de travail, s'est efforcée de célébrer les petites victoires, et a mis sur pied un appareil mobile pour sa boîte de réception partagée afin de permettre à ses membres de quitter le bureau ensemble pour participer à des rencontres et à des ateliers destinés à leur communauté fonctionnelle, tout en respectant les normes de service pour répondre aux courriels. L'équipe compte modifier ses pratiques au fil du temps, alors que la composition du groupe changera et qu'elle découvrira de meilleures méthodes de réduire le stress et d'accroître le rendement.

En ce qui a trait à la santé physique, le Comité du bien-être du BCP a donné l'exemple avec un défi de podomètre en mai 2016 dans le cadre duquel les employés étaient regroupés en équipes de cinq et devaient relever un défi de 30 jours pour voir qui avait fait le plus grand nombre de pas. L'initiative a favorisé la camaraderie et la bonne condition physique, et a permis de promouvoir une culture organisationnelle axée sur le bien-être. Des prix ont été décernés pour le plus grand nombre de pas, le nom d'équipe le plus original et l'esprit d'équipe lors de la cérémonie de remise des prix et de reconnaissance du BCP en juin. Le Comité du bien-être a également organisé sa Semaine du mieux-être annuelle afin qu'elle coïncide avec l'assemblée générale du BCP en février. Les événements organisés dans le cadre de la Semaine ont été populaires et comprenaient une discussion sur les parents vieillissants, la démence, la santé mentale, la prise de conscience, ainsi qu'une excursion en patins sur le canal Rideau.



Dans cette même veine, le Secrétariat du personnel supérieur a formé un comité de mieux-être dirigé par les employés qui vise à promouvoir la sensibilisation, à formuler des conseils pratiques et à créer un sentiment de communauté au sein du Secrétariat. Pendant ce temps, le Secrétariat du renouvellement de la fonction publique s'est penché sur la santé en accordant la priorité à des évaluations ergonomiques pour tous les employés du Secrétariat.

## Plein feux sur les principaux secrétariats

Alors que les secrétariats et les équipes du BCP recourent à des pratiques novatrices, trouvent de nouvelles méthodes de travail et utilisent la technologie pour améliorer leur travail, ces approches sont au cœur de certains groupes au sein du BCP ou de projets importants entrepris en 2016. Un certain nombre d'initiatives du Secrétariat du renouvellement de la fonction publique et du Centre d'innovation sont décrites ci-après, ainsi que le travail du Secrétariat de la jeunesse visant à doter le Conseil jeunesse du premier ministre.

### *Secrétariat du renouvellement de la fonction publique*

Créé en 2016, le Secrétariat du renouvellement de la fonction publique conseille, mobilise et organise les employés afin de renouveler la fonction publique selon la vision d'Objectif 2020. Il a effectué son travail en 2016 avec un certain nombre de nouvelles initiatives selon les trois thèmes du BCP et dans le cadre des efforts plus vastes déployés pour Objectif 2020.

Le nouveau réseau des sous-ministres sur le renouvellement de la fonction publique a été créé cette année afin d'aider le greffier à respecter l'échéancier en matière de renouvellement et de modernisation à l'échelle de la fonction publique. Ce réseau a été conçu afin de tirer parti des points de vue des principales collectivités horizontales, comme les ressources humaines, la gestion du changement, la culture du milieu de travail et les systèmes et les outils internes. Le Secrétariat a également préparé une « trousse de mobilisation pour les administrateurs généraux et les champions de la mobilisation » qui a été distribuée à l'ensemble de la fonction publique et qui est offerte en ligne.

Un exemple important de la collaboration interministérielle a été le deuxième Salon annuel de l'innovation d'Objectif 2020 qui a eu lieu en avril 2016 à Ottawa. Le but de l'événement était de partager les efforts de modernisation et de transformation qui sont déployés à l'échelle de la fonction publique. Il comprenait un espace d'exposition, des discussions FÉDérologues (sur le modèle des « TED Talks »), des ateliers, ainsi que d'autres événements, comme une bibliothèque humaine et le lancement, par le greffier, des OutilsGC (un ensemble d'outils de collaboration en ligne). Le nombre de participants a triplé comparativement à l'année précédente (2 123 visiteurs en 2016) et la participation virtuelle a également augmenté (de 2 300 à 2 879).



De plus, la mobilisation régionale a été un point important sur lequel le Secrétariat s'est penché en 2016, et il a collaboré étroitement avec la Communauté nationale des gestionnaires, le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux, les conseils fédéraux régionaux et la Direction du dirigeant principal de l'information afin de communiquer avec les employés régionaux partout au pays, en personne, par des séances WebEX et à l'aide des OutilsGC.

### ***Secrétariat de la jeunesse***

Le Secrétariat de la jeunesse du BCP a été créé en mars 2016, après l'annonce, dans le budget de 2016, de la formation du Conseil jeunesse du premier ministre. Le Secrétariat a mis sur pied un vaste processus pour choisir les premiers membres du Conseil à l'aide d'un certain nombre de techniques modernes et novatrices. Un processus national de demande en ligne a été établi et annoncé lors d'une assemblée générale sur Twitter dirigée par le premier ministre. Ce processus a été conçu pour permettre à tous les jeunes Canadiens de poser leur candidature, et 13 000 demandes ont été reçues au cours des trois premières semaines.





Travaillant avec Statistique Canada et à l'aide d'outils statistiques avancés, le Secrétariat de la jeunesse a conçu un algorithme pour sélectionner un bassin d'environ 500 candidats à considérer, en se penchant sur la reconnaissance de la participation des jeunes dans la mobilisation ainsi que sur les différents groupes de jeunes — plus de 40 indicateurs de la diversité ont été utilisés, dont les enjeux en lien avec les Autochtones, la communauté LGBTQIA, la santé mentale et l'itinérance. Des essais de l'expérience de l'utilisateur et de la conception ont été effectués tout au long du processus pour accroître l'efficacité de la mobilisation auprès des jeunes partout au Canada.

Les jeunes pouvaient également s'inscrire pour des occasions de mobilisation auprès des ministères gouvernementaux pour plus de 30 enjeux de politique publique. Plus de 17 000 jeunes ont exprimé leur intérêt à participer à différentes occasions de mobilisation, et ces nouvelles ressources sont déjà utilisées par les ministères. Des centaines de jeunes ont participé à des activités en ligne et en personne portant sur des sujets comme le changement climatique et l'agriculture, le développement international, la législation en matière d'accessibilité et l'emploi des jeunes.

### ***Centre d'innovation***

En 2016, le Centre d'innovation du BCP s'est renouvelé de manière à créer un environnement plus propice à l'innovation dans la fonction publique. Ses travaux portent de plus en plus sur l'élaboration conjointe de solutions touchant les programmes avec l'aide des ministères et d'intervenants, sur la consignation des solutions qui fonctionnent pour soutenir l'apprentissage et l'application de celles-ci à l'échelle du gouvernement du Canada ainsi que sur l'établissement de partenariats avec les ministères afin de mesurer les résultats des expérimentations.

Au chapitre du réseautage, le Centre d'innovation met en place des communautés de pratique dont le travail est axé sur le recours à l'introspection comportementale dans les politiques publiques : à l'échelle fédérale, il s'agit de la Communauté de pratique de l'introspection comportementale; aux niveaux provincial, territorial et municipal, il y a le Réseau de l'introspection comportementale. De plus, le Centre d'innovation a mis sur pied en août son Comité consultatif afin d'établir des liens avec d'éminents universitaires et spécialistes canadiens et étrangers dans le domaine de l'introspection comportementale et de la conception axée sur le comportement.



Parmi ses nombreux projets, le Centre d'innovation a notamment travaillé sur les suivants en 2016 : il a entamé une expérience pour faire l'essai d'approches qui visent à encourager les récents diplômés à faire leurs premiers paiements pour le remboursement de leur prêt, car les données laissent entendre que les étudiants qui font leurs premiers paiements sont moins susceptibles d'être en défaut de paiement dans l'avenir; il a entrepris des essais sur le comportement visant à accroître l'adhésion au Régime enregistré d'épargne-études et au Bon d'études canadien par les familles à faible revenu; finalement, il a lancé une initiative participative afin de recueillir des idées en vue de formuler des recommandations sur la promotion du bilinguisme dans la fonction publique fédérale.

Dans l'ensemble, le Centre d'innovation a été un catalyseur crucial en matière d'approches novatrices, non seulement au BCP, mais dans l'ensemble du gouvernement. De plus, les partenariats qu'il a conclus avec d'autres ordres de gouvernement ont aussi été déterminants.

## Conclusion

En plus des sujets traités dans le présent rapport, les secrétariats du BCP ont adopté la vision d'Objectif 2020 dans leur travail quotidien sur une base continue. Dans différents domaines, cela signifie la création de liens directs entre les employés et les sous-secrétaires, l'adaptation au Milieu de travail 2.0, et l'utilisation de vidéoconférences pour communiquer avec les collègues partout au gouvernement et au pays. Tout compte fait, le BCP est satisfait des progrès réalisés jusqu'à maintenant et se réjouit du travail à effectuer pour mieux progresser en vue de réaliser Objectif 2020.