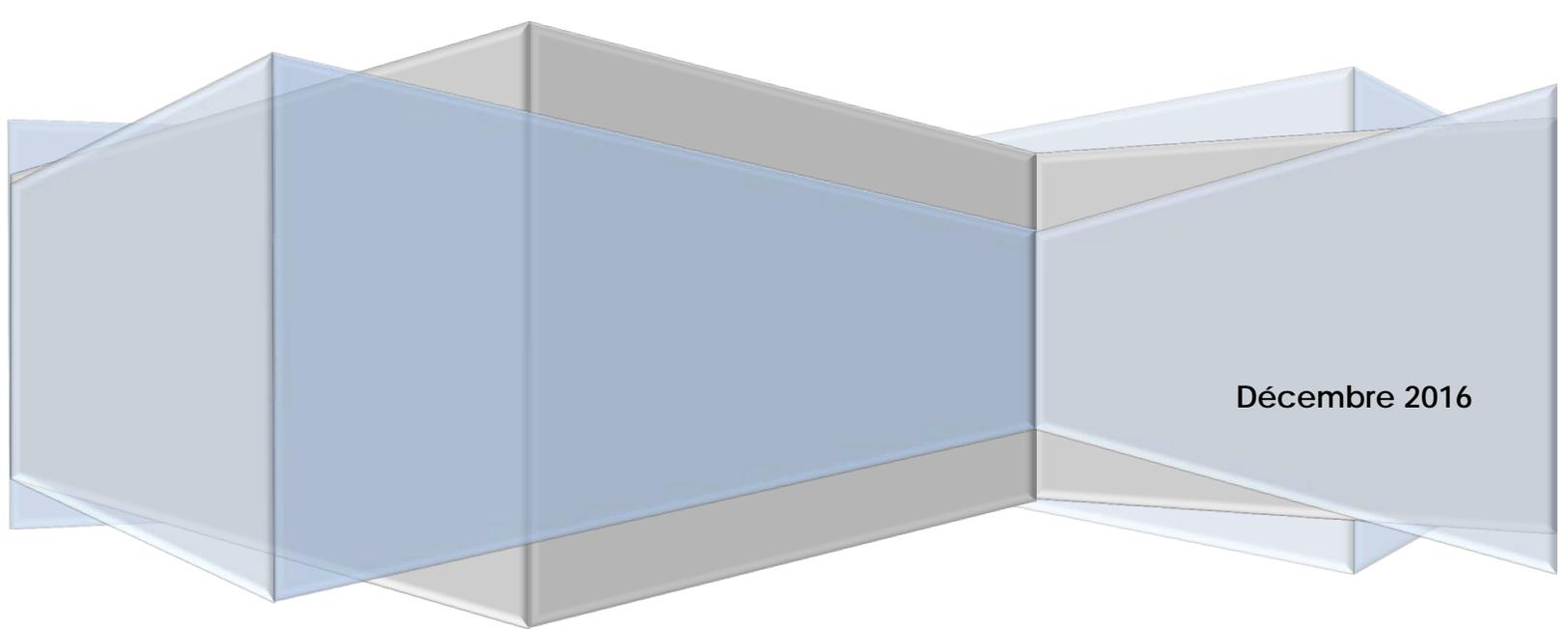




# NOUS SUSCITONS LE CHANGEMENT

**Diversification de l'économie de l'Ouest Canada**  
**Rapport de progrès concernant Objectif 2020**



Décembre 2016



Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) a pour mission de réaliser la vision d'Objectif 2020 et reconnaît qu'il est important de faire de la participation une partie intégrante de notre culture. Qu'il s'agisse d'établir un dialogue soutenu et transparent parmi les membres du personnel et de la haute direction ou de mieux servir les Canadiens en démontrant plus d'ouverture et en favorisant la collaboration.

En entamant la seconde moitié d'Objectif 2020, DEO est déterminé à poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de mesures concrètes qui serviront mieux les Canadiens maintenant et dans l'avenir.

## Notre histoire

DEO fait la promotion du développement et de la diversification de l'économie de l'Ouest canadien et fait valoir les intérêts de cette région lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques, de programmes et de projets touchant l'économie nationale.

Le mandat de développement économique de DEO lui permet d'offrir des programmes diversifiés dans l'Ouest pour soutenir les collectivités, les entreprises et les organismes sans but lucratif. En outre, DEO a la responsabilité d'élaborer des politiques de soutien du développement et de la diversification de l'économie dans l'Ouest canadien – par exemple dans le domaine des technologies propres – et d'aider les entreprises à croître, à innover et à exporter.

Le Ministère a son administration centrale à Edmonton et un bureau dans la région de la capitale nationale. Il compte également cinq bureaux régionaux situés à Winnipeg, à Saskatoon, à Edmonton, à Calgary et à Vancouver. DEO tire profit du talent de son personnel; il compte sur un effectif d'environ 300 employés répartis dans l'Ouest canadien et à Ottawa, afin de saisir les occasions de développement économique dans l'ensemble de l'Ouest.

## Transition

---

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada a connu une période de transition cette année; le Ministère fait désormais partie du portefeuille d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE).

Dans ce nouvel environnement de travail, DEO est en mesure de mieux servir les Canadiens en tirant parti de sa structure de collaboration. Il peut saisir les occasions de partager des outils et des ressources avec d'autres organismes de développement régional (ODR) qui relèvent du portefeuille d'ISDE.

DEO met davantage l'accent sur le soutien d'un programme d'innovation et sur l'investissement dans les technologies propres et le soutien de celles-ci; nous continuons à intégrer ces priorités à nos programmes, à nos initiatives et à nos services.

Voici d'autres faits saillants des priorités du mandat de DEO :

- soutenir les entreprises pour les aider à accroître leurs exportations, à développer leurs relations commerciales et à profiter de nouveaux accords commerciaux;
  - favoriser le développement économique et créer des emplois pour les peuples autochtones;
-



- déterminer les retombées industrielles et technologiques pour les entreprises canadiennes, y compris celles de la Stratégie nationale d'approvisionnement en matière de construction navale;
- soutenir les petites et moyennes entreprises pour leur permettre de profiter de l'aide gouvernementale en matière de finances et d'exportation;
- réduire les charges administratives qui pèsent sur les petites entreprises.

Afin de soutenir le personnel de DEO au cours de cette période de transition, on a organisé un événement d'apprentissage pour tout le personnel pour discuter des faits saillants des documents de transition et du travail exigé pour préparer la transition. Un débat a permis aux employés de faire part de leurs expériences en ce qui concerne les changements de processus et de politiques.

## Milieus de travail respectueux

Le milieu de travail positif de DEO peut être attribué à plusieurs facteurs, dont une culture de leadership à tous les niveaux n'est pas le moindre. Les employés de DEO comprennent que le professionnalisme et les valeurs de la fonction publique nous appellent tous à favoriser la création et le maintien d'un milieu de travail respectueux.

La haute direction de DEO adopte une approche centrée sur les gens d'abord dans ses prises de décision de gestion. Les bons résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), le faible taux de plaintes et l'un des taux les plus faibles de harcèlement signalés dans la fonction publique fédérale en témoignent. Tout au long de 2015-2016, DEO n'a reçu aucune plainte liée au harcèlement, à la dotation, à la discrimination ou aux droits de la personne et a reçu un très faible nombre de griefs.

Les résultats du [Prix des 70 meilleurs employeurs de l'Alberta](#) témoignent en partie de la fierté qu'on éprouve à travailler pour DEO. En reconnaissance de son milieu de travail positif, par exemple la possibilité offerte aux employés de profiter d'un équilibre entre travail et vie personnelle, DEO a reçu ce prix en 2016.

DEO a souvent dépassé les attentes en ce qui touche le maintien de milieux de travail sains. Voici quelques exemples :

- Passer aux normes de **modernisation des bureaux (Milieu de travail 2.0)** dans le cas de plusieurs de nos bureaux au cours de 2015-2016. Des comités d'employés qui travailleraient à ce projet ont été créés de sorte que l'opinion de tous soit prise en compte; on a assuré la transparence de la gestion en faisant des mises à jour étape par étape pour tout le personnel et en lançant des invitations répétées visant à soulever des préoccupations dans des groupes de travail locaux. À ce jour, DEO a modernisé ses bureaux de Saskatoon, d'Ottawa et d'Edmonton. Des réunions de lancement du projet et la planification ont commencé pour les bureaux de Winnipeg et de Calgary, alors que le projet de modernisation du bureau de Vancouver débutera dans les prochains mois.

Les changements apportés au milieu de travail peuvent être éprouvants et perturbateurs pour les employés. Par conséquent, le Comité national de santé et de sécurité au travail et le Comité régional de santé et de sécurité au travail jouent un rôle clé dans l'atténuation des problèmes de santé et de sécurité en soutenant le personnel lors des changements apportés au milieu de travail et en formulant des recommandations à la haute direction. L'engagement et la participation des comités dans tous les domaines de l'initiative de modernisation des bureaux



assurent la sécurité et la santé optimales des employés et font en sorte que les leçons apprises seront appliquées à tout changement futur du milieu de travail.

- **Plans d'action régionaux élaborés et mis en œuvre en réponse aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux.** Même s'il a obtenu des résultats très positifs dans le SAFF de 2014, DEO continue à collaborer avec les employés pour donner suite aux sujets de préoccupation. La coordination d'une présentation régionale par le commissaire à l'intégrité du secteur public sur les méthodes de divulgation et de recours, présentation qui a été préparée pour apaiser les craintes de représailles rapportées après le lancement des processus de recours officiels, en constitue un exemple précis.
- Favoriser la **résolution des conflits de travail ou tout type de problème interpersonnel par les méthodes les moins officielles.** Selon notre expérience concernant l'utilisation de services informels et proactifs de gestion des conflits, les discussions franches en tête à tête à propos des problèmes mènent aux résolutions les plus durables et satisfaisantes pour toutes les parties.
- Favoriser l'établissement d'un environnement de travail sain par la direction au moyen de la compréhension et du respect des droits des employés qui sont inscrits dans la loi, les conventions collectives et les politiques de l'employeur. **Les gestionnaires de DEO respectent la valeur de la transparence** dans leurs décisions de dotation en annonçant les nominations tout en décrivant le choix du processus suivi et le parcours du candidat, en mentionnant si une nomination prioritaire a été faite par la Commission de la fonction publique, et plus encore.
- **Séances « Parlons-nous » de la sous-ministre.** Au printemps de 2015, la sous-ministre de DEO s'est rendue à chacun des bureaux de DEO et a rencontré tous les employés en petits groupes pour avoir des discussions libres sur les réalisations de l'organisation, ses défis constants et les possibilités d'améliorer les processus opérationnels.

À l'issue de ces réunions, on a élaboré un plan d'action intégrant les quelque 40 idées et préoccupations. Le Comité exécutif de DEO et les unités de travail associées ont déjà consacré du temps et des efforts pour donner suite à plus de la moitié des mesures à prendre soulevées. Par exemple, la formation linguistique (pour laquelle on favorise une approche ministérielle et un accès à tous les niveaux) constitue une mesure à prendre qui a été soulevée par le personnel. En conséquence, les principales priorités d'apprentissage de DEO traitent désormais du maintien et du développement des capacités linguistiques. En outre, les lignes directrices de DEO concernant l'apprentissage et le perfectionnement professionnel précisent une approche par étapes pour le soutien de l'apprentissage linguistique. Enfin, DEO appuie aussi ses employés bilingues afin qu'ils conservent leurs compétences linguistiques en leur donnant l'occasion de participer au *Programme de jumelage linguistique* qui a été élaboré en partenariat avec d'autres ODR.

Les autres idées et enjeux sont en cours et continuent de faire l'objet d'un suivi. Ces éléments à plus long terme ont été ventilés par thèmes selon les sections suivantes : apprentissage; perfectionnement professionnel et développement de carrière; systèmes, pratiques et procédures; santé et bien-être. DEO est d'avis que c'est grâce à nos efforts collectifs et à notre engagement que les enjeux seront traités et que les idées vont générer un changement novateur et durable.



## Santé mentale

---

DEO est déterminé à fournir un environnement de travail sécuritaire, sain et respectueux à ses employés. Grâce au travail accompli par les comités de santé au travail et les comités de travail locaux de renouvellement du milieu de travail, aux séances d'information et à nos interactions quotidiennes continues, nous nous efforçons de créer un milieu de travail où les employés sont respectés et encouragés à réaliser tout leur potentiel.

DEO a appliqué un solide programme de mieux-être en milieu de travail et de santé mentale inspiré de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail et a réalisé d'importants progrès en se conformant aux exigences de cette norme volontaire.

Les mesures prises par DEO à ce jour cadrent avec la stratégie de santé mentale au travail de la fonction publique fédérale. Le Comité national d'orientation sur la santé et la sécurité au travail a fait du mieux-être mental un pilier équivalent au bien-être physique dans son Plan d'activités de mieux-être de DEO. Le Plan d'activités de mieux-être 2016-2017 de DEO encourage le mieux-être physique et mental de ses employés par la nutrition, le conditionnement physique, l'équilibre travail-vie personnelle, la gestion du stress et d'autres activités soutenant le mieux-être personnel. La plupart des activités qui composaient le Plan d'activités de mieux-être 2015-2016 ont été réalisées.

- **Nomination d'un champion de la santé mentale**

Comme le dossier du mieux-être mental s'inscrit dans le portefeuille du Comité national de santé et sécurité au travail à DEO, notre champion de la santé mentale est aussi le coprésident national représentant la direction du Comité national de santé et sécurité au travail et le champion de la santé et la sécurité au travail. Bram Strain, sous-ministre adjoint des régions du Manitoba et de la Saskatchewan, a occupé ce poste jusqu'à son départ de l'organisation au printemps 2016. En son absence, les rôles de champion de la santé et la sécurité au travail et de champion de la santé mentale ont été remplis par Martin Sutherland, directeur, Politique, planification et relations extérieures, et cadre supérieur au sein du Comité national de santé et sécurité au travail.

*« Depuis des années, j'entends à répétition que nous avons besoin de déstigmatiser les maladies mentales, et il semble enfin que notre culture soit vraiment en train de changer pour rendre cela possible. Je suis émerveillé de voir le courage dont les gens ont fait preuve dans notre milieu de travail, au cours des séances de discussion ouverte et des séances de formation en santé mentale, en faisant part de leurs propres expériences portant sur un problème de santé mentale. En tant qu'employeur et en tant que milieu de travail, nous nous rendons enfin compte que pour protéger le bien-être des employés, il faut traiter la santé mentale comme étant aussi importante que la santé physique. La sensibilisation, la lutte contre la stigmatisation et le soutien continu de nos collègues non seulement favorisent une bonne gestion et la réussite de nos activités, mais c'est fondamentalement la bonne chose à faire. »*

*Martin Sutherland (champion de la santé et la sécurité au travail, champion de la santé mentale)*



- **Séances d'apprentissage destinées aux employés**

Les contrats ont été établis de concert avec le National Speaker's Bureau et le Speaker's Bureau of Alberta en vue d'offrir une série d'ateliers sur la résilience à tout le personnel. L'Association canadienne pour la santé mentale a également été engagée en offrant des séances de formation sur la santé mentale au travail (Mental Health @ Work) à tout le personnel de DEO. Les Services d'aide aux employés (SAE) continuent d'offrir des présentations aux employés sur les services de counselling qu'ils mettent à leur disposition.

- **La campagne « Je ne me reconnais pas »**

L'activité actuelle sur le mieux-être de DEO comprend la participation à la campagne « Je ne me reconnais pas » de l'organisation Partenaires pour la santé mentale, qui est dirigée par les comités national et régional de santé et de sécurité au travail de DEO. Lancée par le sous-ministre de DEO au cours de la Semaine de la santé mentale, la campagne « Je ne me reconnais pas » vise à sensibiliser les gens et à lutter contre la stigmatisation en démystifiant la maladie mentale, en détruisant les mythes liés à la santé mentale et en favorisant le dialogue sur différents thèmes de la santé mentale. La campagne comprend du matériel promotionnel, des activités régionales de sensibilisation, des ressources en ligne considérables pour les employés et des résumés graphiques hebdomadaires sur la santé mentale affichés sur l'intranet de DEO (DEOnet) afin d'entretenir un dialogue ouvert. Ces efforts ont mené à des discussions en cours sur les répercussions des problèmes de santé mentale en milieu de travail et sur le rôle que divers employés de DEO devraient jouer pour repérer les signes avant-coureurs et y donner suite. Ces discussions ont abouti à une prise de conscience accrue et à un dialogue sur le sujet. Un grand nombre d'employés ont signé et affiché leur engagement à soutenir un milieu de travail attentif aux problèmes de santé mentale.

- **Régimes de travail souples**

DEO a fait des efforts pour mieux faire connaître les régimes de travail souples que les employés peuvent demander et a décrit les principes et les considérations pour les gestionnaires qui sont chargés d'approuver ces régimes. En soutenant une utilisation accrue de la plage mobile, des semaines de travail comprimées, du travail à temps partiel, du télétravail, des congés avec étalement du revenu et de la transition à la retraite, DEO vise à réduire le stress des employés, tout en soutenant le mieux-être et la santé sur les plans familial et personnel.

Parmi les activités en cours tout au long de l'année, mentionnons des dîners-causeries avec conférenciers, des affiches dans les bureaux, des défis régionaux de mise en forme et la communication d'information avec le personnel concernant les bulletins sur le mieux-être corporel et plusieurs campagnes nationales importantes sur la santé (p. ex. le Mois du diabète, Movember).

---

---



## Langues officielles

---

DEO informe ses employés de leurs obligations en langues officielles (LO) et fait la promotion des outils qui sont offerts pour aider le personnel à acquérir et à maintenir des compétences dans ce domaine grâce à un cadre clair permettant de gérer et de mettre en œuvre les stratégies et les politiques relatives aux LO. Les activités comprennent ce qui suit :

- constituer une équipe de langues officielles qui comprend des membres de tout le Ministère et qui est guidée par son mandat, ses rôles et ses responsabilités;
- élaborer une politique ministérielle sur les LO;
- créer un plan d'action ministériel pluriannuel sur les LO qui fait l'objet d'un suivi et dont les résultats sont communiqués au Comité exécutif de DEO. Le plan d'action sur les LO de DEO 2016-2019 met l'accent sur la diversité et l'inclusion : la dualité linguistique du Canada;
- suivre une pratique de dotation qui se traduit par une affectation appropriée du personnel à des postes; ces employés sont en mesure de communiquer dans les deux langues officielles pour servir efficacement le public dans la langue de son choix;
- participer aux stratégies fédérales concernant les langues officielles, y compris la Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013-2018 : Éducation, immigration, communautés. En plus des propres investissements de DEO dans les communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) et les langues officielles, la feuille de route a permis à DEO d'obtenir 3,2 millions de dollars dans le cadre de l'Initiative de développement économique devant être mise en œuvre dans l'Ouest canadien.

En novembre, DEO a envoyé un sondage auprès du personnel au sujet de *La langue de travail au gouvernement fédéral*. Les résultats aideront DEO à déterminer si le Ministère est en voie d'atteindre son objectif concernant un milieu de travail bilingue. Voici d'autres activités qui favorisent les langues officielles au sein de DEO :

- les messages du champion des LO, les bulletins DEOnet, les messages du coordonnateur des RH ou des LO, les communications des coordonnateurs du champion des LO et de la *Loi sur les langues officielles*;
  - la promotion de la sensibilisation aux LO et de l'apprentissage de celles-ci auprès du personnel;
  - les outils et les ressources pour les LO de DEOnet (p. ex. apprendre une deuxième langue officielle, utiliser les langues officielles au travail et pour servir le public, les liens avec le plan d'action sur les langues officielles);
  - promouvoir et célébrer des événements liés aux LO et destinés à la fonction publique, comme la Journée de la dualité linguistique et les Rendez-vous de la Francophonie;
  - les activités d'apprentissage bilingues, officielles ou officieuses, qui favorisent le maintien des compétences en matière de langues officielles.
-



## Recrutement et intégration

### Recrutement d'une main-d'œuvre nouvelle et diversifiée

---

En 2015, DEO a élaboré une **Stratégie de recrutement et de maintien en poste** afin d'attirer et de maintenir en poste des professionnels qualifiés. Cette stratégie vise à mettre en valeur le Ministère afin d'atteindre un plus grand bassin de candidats potentiels de l'extérieur.

L'une des composantes de la stratégie consiste à utiliser des médias sociaux pour promouvoir les offres d'emploi et renseigner le public sur le type de travail dans lequel DEO est engagé. L'unité Politique et Orientation stratégique de DEO envoie des gazouillis sur toutes les annonces externes comportant une zone nationale de sélection (emplois ouverts à toute la population canadienne) par l'intermédiaire du pseudonyme Twitter [@emplois\\_gc](#). Dans certains cas, cette information sera également affichée sur le [compte LinkedIn de DEO](#).

Le **recrutement d'étudiants** occupe une place de choix dans le plan d'action en matière de recrutement de DEO. Au cours des 12 derniers mois, DEO a réalisé des progrès importants dans le recrutement d'étudiants susceptibles de travailler dans de nouveaux projets et initiatives. Des possibilités de carrière et de perfectionnement, ainsi que de mentorat, sont offertes aux nouveaux employés. En conséquence, 25 % des étudiants embauchés l'an dernier sont revenus dans l'organisation pour un emploi permanent après l'obtention de leur diplôme.

La participation à des salons de l'emploi compte parmi les autres formes de recrutement. La présence de DEO à un salon de l'emploi qui a eu lieu dernièrement à l'Université de l'Alberta a permis au personnel du Ministère de prendre contact avec plus de 500 étudiants et autres chercheurs d'emploi. DEO a annoncé sa participation au salon sur son compte Twitter ([@WD\\_Canada](#) et [@DEO\\_Canada](#)) avec une publication qui a reçu 424 impressions. Après le salon, 22 nouveaux membres ont commencé à suivre la page LinkedIn de DEO (un gain de 10 %). DEO s'est également servi du système de recrutement en ligne de l'Université de l'Alberta pour annoncer sa présence au salon de l'emploi.

De plus, pour remédier à une pénurie dans le groupe des agents financiers (FI), DEO participe au **Programme à trois niveaux de préparation à la vie professionnelle des agents des finances** avec le gouvernement de l'Alberta, la ville d'Edmonton et l'Université de l'Alberta. Ce programme pilote offre aux étudiants en enseignement coopératif la chance d'acquérir des connaissances précieuses et une expérience professionnelle concrète grâce à des affectations dans trois environnements différents de la fonction publique. Il sera considéré comme une réussite si les étudiants obtiennent des postes permanents dans un des ordres de gouvernement.

### Accueil et intégration des nouveaux employés

---

Lancé en 2015, le **programme d'accueil et d'intégration** de DEO vise à aider les gestionnaires et les superviseurs à accueillir les nouveaux employés du Ministère. Il comporte une vidéo de formation, des guides et des aide-mémoire accessibles sur l'intranet du Ministère (DEOnet). Il a pour but de fournir aux gestionnaires tous les outils nécessaires pour accueillir les nouveaux employés et les aider à bien s'intégrer à l'organisation.



On remarquera tout particulièrement les efforts de DEO pour offrir une riche expérience professionnelle aux futurs fonctionnaires. Par exemple, la région de la Saskatchewan a pris des dispositions pour que deux étudiants et un stagiaire du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) prennent part à des visites et des jumelages. La première activité a consisté en une visite à pied du secteur revitalisé du centre-ville de Saskatoon. Les participants ont pu écouter un exposé de l'histoire et du mandat de DEO, et constater les résultats concrets des financements accordés par le Ministère au nom du gouvernement du Canada, depuis sa création en 1987. La seconde activité a consisté en une visite en automobile de projets d'innovation situés à l'Université de la Saskatchewan et à Innovation Place, un parc technologique de renommée mondiale. Pour compléter leur exposition à la vie de fonctionnaire, DEO a invité les étudiants à se jumeler avec des agents et des représentants lors d'une conférence de presse, et à assister au *World Indigenous Business Forum*, à Saskatoon, où le nouveau sous-ministre de DEO a fait une allocution. DEO a contribué au financement de l'événement, et les étudiants ont participé à la préparation de la documentation. Enfin, étant donné que le développement économique des Autochtones est une priorité pour DEO et le gouvernement du Canada, les étudiants ont été invités à assister au défilé inaugural à la Grande Entrée et au concours de chant au Wanuskewin Heritage Park, centre culturel et historique sans but lucratif des Premières Nations, afin de pouvoir participer à la célébration culturelle du pow-wow.

## Utilisation optimale des talents disponibles

---

DEO se sert au mieux des talents disponibles au sein de l'organisation **en offrant aux employés des possibilités d'affectations permanentes ou intérimaires** au Ministère. Les employés se voient souvent proposer des possibilités de perfectionnement dans d'autres régions ou d'autres unités et d'autres projets et initiatives (p. ex. Canada 150). En 2016-2017, DEO a accordé à 27 % de ses employés des expériences de travail enrichissantes à un poste autre que leur poste d'attache.

## Transfert de connaissances

---

DEO a sélectionné un cadre supérieur pour servir de champion de l'apprentissage, afin de renforcer la culture d'apprentissage continu et de profiter des autres innovations ministérielles au sein de la fonction publique. James Meddings, sous-ministre adjoint de Politique et Orientation stratégique (SMA POS), qui assume ce rôle depuis plusieurs années, passe le flambeau à Jim Saunderson en sa qualité de SMA POS par intérim.

Les **événements d'apprentissage de DEO** sont dirigés par des membres chevronnés du personnel en vue de favoriser le transfert des connaissances. Tout au long de 2016, plus de 275 participants ont assisté à diverses séances d'apprentissage, dont :

- « Histoire de DEO », événements où les employés les plus anciens de DEO forment un groupe de discussion pour parler de l'histoire du Ministère et de ses principaux programmes et principales initiatives. Par exemple, plus tôt cette année, la région d'Ottawa a présenté un exposé à son personnel sur l'approvisionnement en matière de défense. Cette activité d'apprentissage a attiré beaucoup de participants et lancé la discussion sur l'évolution de l'approvisionnement en matière de défense à DEO, ainsi que sur les avantages industriels et technologiques qui en découlent. Les membres du personnel ont appris à connaître le rôle de DEO dans le processus d'approvisionnement, ses réalisations récentes, et la façon dont il continuera de servir



d'intermédiaire et de source d'information aux intervenants de l'Ouest canadien dans le domaine de l'approvisionnement fédéral en matière de défense.

- « Forums ouverts », séances qui offrent au personnel l'occasion d'engager une discussion ouverte et informelle sur un sujet donné (p. ex. programmes et initiatives de DEO, utilisation des langues officielles); ils sont animés par des employés de DEO possédant une expertise dans le sujet de la discussion.
- « Suivez la note », occasions d'apprentissage à l'intention des employés qui ont contribué à la rédaction d'un document de DEO devant être approuvé par la haute direction. Cette initiative permet au personnel d'observer la progression du document d'une étape à l'autre du processus d'approbation.

De futures activités d'apprentissage sont en cours d'élaboration, notamment l'intégration des débats en ligne du site TED.com pour encourager la pensée novatrice et la discussion.

De plus, DEO propose un **programme de mentorat informel** dans le cadre duquel les employés expérimentés sont jumelés avec de nouveaux employés ou des étudiants pour leur fournir des conseils et les orienter quant aux nouveaux projets et initiatives. Les employés sont également invités à participer au jumelage aux fins de perfectionnement professionnel si un domaine en particulier les intéresse. Ces possibilités sont déterminées à partir du plan de gestion du rendement ou de gestion du talent de l'employé, même si d'autres occasions peuvent se présenter au sein de l'organisation.

## Mesures en cours pour renouveler la fonction publique

En 2013, DEO a lancé une initiative interne de consultation (DEO2015) faisant appel à un dialogue soutenu et à la résolution collective des problèmes pour déterminer la meilleure façon de renforcer les programmes et les services de DEO au profit des intervenants de l'Ouest canadien. DEO2015 a aidé à déterminer les mesures de soutien nécessaires pour assurer un milieu de travail performant et améliorer le perfectionnement des employés. La vision et les initiatives issues de DEO2015 ont été intégrées aux efforts de consultation du Ministère dans le cadre d'Objectif 2020.

DEO est déterminé à maintenir un dialogue ouvert avec le personnel sur l'avenir du Ministère et de la fonction publique. Tout au long des trois dernières années, DEO a collaboré avec son personnel à l'élaboration et à l'exécution de mesures concrètes, afin de réaliser la vision de l'avenir décrite à la fois par DEO2015 et Objectif 2020.

Ci-dessous, quelques mesures clés qui témoignent des efforts continus de DEO pour contribuer à renouveler la fonction publique.

- **Résultats et produits de surveillance**  
À l'intérieur de DEO, fort de la latitude et la souplesse nécessaires pour élaborer des produits de surveillance et de déclaration des résultats, le personnel a mis au point et diffusé à l'interne de nouveaux outils utiles qui mettent à profit les technologies actuelles (p. ex. tableau de bord de secteur, tableau de bord du rendement). En offrant un accès facile aux renseignements les plus récents sur les projets, les agents sont en mesure d'effectuer une surveillance constante et d'entamer la discussion avec les clients ou de prendre avec eux des mesures correctives au cours de l'exercice, au lieu d'avoir à en attendre la fin. Des outils de gestion des résultats améliorés sont dans l'intérêt des Canadiens, car ils se traduisent par une information plus exacte, plus récente et plus accessible tout en favorisant une meilleure gestion des fonds publics



en fonction des résultats plutôt que des activités.

- **Appel de propositions**

L'adoption du processus d'appel de propositions améliore la prestation de services aux Canadiens en fournissant aux clients une définition claire des paramètres et des priorités de financement de DEO. Ces derniers sont ainsi à même de préparer des propositions mieux ciblées, plus en accord avec les priorités de DEO et d'une portée mieux définie, et améliorent ainsi leurs chances de recevoir un financement. La consultation de groupes choisis avant l'ouverture de la période de réception des propositions a permis de recueillir des renseignements utiles pour définir les paramètres de soumissions de DEO et fait en sorte que les programmes de financement de DEO reflètent davantage les besoins des clients.

- Le **Programme de diversification de l'économie de l'Ouest (PDEO)** est l'un des programmes dans le cadre desquels DEO fait des investissements stratégiques dans des initiatives qui améliorent et renforcent l'économie de l'Ouest canadien. L'appel de propositions du PDEO est un processus opérationnel reconnu dans le cadre duquel les parties intéressées élaborent des propositions de projet et demandent du financement. Ce processus permet de réaliser une analyse comparative de projets selon des critères clairs, renforce la capacité du Ministère de s'adapter aux tendances économiques et aux besoins de l'industrie, et assure l'harmonisation des projets avec les plans et les priorités du gouvernement du Canada.
- L'**Initiative d'innovation dans l'Ouest (InnO)** offre des contributions remboursables pour les petites et moyennes entreprises (PME) menant des activités dans l'Ouest canadien pour les aider à faire passer leurs nouvelles technologies novatrices des dernières étapes de la recherche et du développement au stade de la commercialisation sur le marché. À titre d'exemple de la participation et de la collaboration des employés, les agents des programmes de DEO ont pris l'initiative d'élaborer une analyse des paiements forfaitaires et des avantages des projets. Dans le cadre de cette stratégie de contact avec les intervenants externes, les agents de DEO ont invité des entreprises privées à communiquer de l'information à l'équipe quant à leurs options d'investissement privé et à expliquer le processus relatif à la diligence raisonnable. DEO a également organisé une réunion avec deux clients pour recueillir leur avis et leur rétroaction sur les processus du Ministère et les éléments en cours d'évaluation. Par la suite, le personnel s'est livré à un exercice de réflexion en équipe pour rédiger un document à partir de ses idées et recommandations, qu'il a présenté à la direction de l'Initiative d'innovation dans l'Ouest (InnO) afin de contribuer au processus d'évaluation des projets.

- **Réseau de services aux entreprises de l'Ouest canadien (RSEOC)**

En 2015-2016, DEO a développé d'importants systèmes en créant et en mettant en service le portail DEO ainsi qu'en améliorant le système de gestion des relations avec les clients de DEO. Ces systèmes facilitent la saisie de cibles et des données sur les résultats, et permettent la présentation électronique des cibles de même que la communication des données directement par les sociétés d'aide au développement des collectivités, les organismes de l'Initiative pour les femmes entrepreneurs et les Organisations francophones à vocation économique. Le nouveau

---



système de déclaration en ligne offre un processus simplifié aux partenaires du RSEOC.

- **Lancement du nouveau site intranet (DEOnet)**

DEO s'est employé à créer un nouveau site intranet moderne et dynamique pour le Ministère. Lancé en septembre 2016, le nouveau site Sharepoint DEOnet permet aux utilisateurs autorisés, avec très peu de formation, d'ajouter et de modifier une page Web. Il offre un lieu pour se connecter avec des collègues et se tenir au fait des dernières nouveautés de DEO. À cette fin, le site contient des fonctions d'intégration des réseaux sociaux, telles que le fil d'actualités Twitter en direct et des boutons pour se connecter à LinkedIn, à GCconnex, à GCforums, à GCPédia et à des blogues. La nouvelle page d'accueil affiche les dernières tendances chez DEO au moyen de diaporamas, de bulletins d'information, d'icônes de contenu en vedette et d'une liste des cinq pages les plus consultées de DEOnet. La plateforme DEOnet peut également s'adapter à plusieurs types d'appareils, ce qui la rend facilement accessible aussi bien par tablette Surface Pro que par ordinateur portable ou de bureau.

- **Plan d'activités ministériel 2016-2017 et stratégie de gestion des services**

L'accès ces documents essentiels aux employés sur DEOnet, tout comme l'hébergement d'une séance d'apprentissage pour discuter et répondre à des questions, a favorisé la mise en place d'un environnement d'ouverture et de responsabilisation.

- **Vidéos de formation de GCDocs**

Déployé dans tout le Ministère, GCDocs est pleinement opérationnel. Il a aidé DEO à mieux gérer et communiquer l'information. Pour appuyer cette initiative, Gestion et technologie de l'information (GTI) a préparé des vidéos de formation aidant les employés à découvrir le système et à rafraîchir leurs connaissances à son sujet.

- **Réseaux sociaux**

Le maintien des communications avec les groupes d'intérêts constitue une facette importante de toute initiative réussie. En intensifiant l'utilisation ministérielle des réseaux sociaux, DEO a facilité la promotion de ses programmes et la communication de ses réussites. Twitter est devenu incontournable pour rejoindre les publics cibles de DEO, et le Ministère fait une utilisation croissante de cette plateforme. LinkedIn est également devenu un outil de recrutement important pour DEO et est utilisé pour la communication et l'échange d'information avec les intervenants.

- **Salons professionnels nationaux et internationaux**

DEO a participé à plusieurs salons professionnels nationaux et internationaux cette année, dont le salon de Farnborough, le CANSEC, l'Eurosatory, le Forum sur l'innovation dans l'Ouest (FIO) et le Symposium WestDef. Les délégations de cadres supérieurs ont ainsi pu :

- prendre contact avec des entrepreneurs de premier plan à qui s'offrent des possibilités actuelles et potentielles d'investissement et d'approvisionnement dans l'Ouest canadien;
  - rencontrer de grandes sociétés aérospatiales de l'Ouest canadien et d'autres intervenants clés canadiens pour discuter des possibilités et des défis qui se présentent
-



- pour les secteurs de l'aérospatiale, de la marine et de la défense ainsi que de la sécurité dans la région;
- représenter l'Ouest canadien aux événements de réseautage officiels canadiens et prendre la parole lors d'événements de collaboration régionaux, pour rappeler l'importance des secteurs de l'aérospatiale, de la marine et de la défense ainsi que de la sécurité dans l'Ouest canadien.

L'une des grandes réussites de DEO est l'hébergement du FIO 2015, où la présence déterminante de DEO sur les réseaux sociaux à aider à porter le mot dièse de la conférence (#FIO2015) au sommet du palmarès Twitter au Canada pendant le déroulement du Forum. Lors du FIO de cette année, DEO a continué de démontrer son soutien, alors que notre nouveau SM a dirigé un groupe de discussion sur le programme d'innovation du gouvernement du Canada.

## Étapes suivantes

Après tant d'initiatives couronnées de succès – qui font la fierté de DEO pour son travail et pour le personnel qui l'accomplit –, il serait facile de se reposer sur ses lauriers et d'assumer un rôle plus passif. Mais la concrétisation de la vision d'Objectif 2020 n'est pas à prendre à la légère. DEO entend se consacrer pleinement à ce noble objectif. Voici un aperçu de ce à quoi il faut s'attendre de DEO au cours des mois à venir, alors que le Ministère continue de s'affairer à la réalisation d'Objectif 2020 :

- améliorer les interventions et les investissements stratégiques de DEO dans le secteur des technologies propres;
- servir en tant qu'organisateur des principaux intervenants et défendre les intérêts de l'Ouest dans le processus décisionnel national : développement et mise en œuvre de politiques, programmes et projets économiques.
- poursuivre la collaboration avec d'autres organisations fédérales pour mettre en œuvre l'Initiative de développement économique dans le cadre de la *Feuille de route pour les langues officielles du Canada 2013–2018*;
- tisser des relations avec des intervenants clés et d'autres organisations fédérales en s'engageant activement auprès de partenaires éventuels, en communiquant des renseignements et en collaborant à des initiatives de développement économique d'intérêt pour l'Ouest canadien;
- aider les peuples autochtones de l'Ouest à collaborer avec l'industrie, d'autres ministères, des établissements d'enseignement postsecondaire et d'autres organismes afin de soutenir le développement économique et le renforcement des entreprises pour les peuples et les communautés autochtones;
- continuer de prendre les mesures qui s'imposent à la lumière des résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux et des séances Parlons-nous de la SM;
- prendre contact avec les employés au moyen d'assemblées générales et de séances d'apprentissage, à l'échelle du Ministère et de la région, sur les priorités et les sujets d'intérêt pour le personnel de DEO;
- continuer d'améliorer les processus de gestion interne et de tirer parti de la technologie pour que DEO demeure une organisation très performante;
- continuer à collaborer avec d'autres organismes de développement régional pour explorer les possibilités d'amélioration en vue d'assurer la prestation efficace de leurs programmes et services aux Canadiens;



- soutenir la gestion des talents à l'aide de stratégies de recrutement et de maintien en poste, notamment des activités de formation et de perfectionnement des employés en vue d'assurer l'uniformité dans la prestation des programmes, la mise en œuvre des politiques et les services aux clients;
- participer à l'initiative de modernisation des bureaux du gouvernement du Canada;
- participer à la migration du contenu du site Web du Ministère vers le guichet unique [Canada.ca](https://Canada.ca) afin que les programmes et services du gouvernement soient accessibles au public.

