26e Rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada

Michael Wernick, greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

Pour l'année finissant le 31 mars 2019

Gouvernement du Canada
Government of Canada

Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada (2019)
Tous droits réservés

Toute demande de permission pour reproduire ce document en totalité
ou en partie doit être adressée au Bureau du Conseil privé.

Cette publication est également disponible sur Internet : www.canada.ca/rapport-greffier

This publication is also available in English:
Twenty-sixth Annual Report to the Prime Minister on the Public Service of Canada

CP1-1F-PDF
ISSN : 1494-5681

Greffier du Conseil privé et
Secrétaire du Cabinet

Clerk of the Privy Council and
Secretary to the Cabinet

Ottawa, Canada
K1A 0A3

Le 21 mars 2019

Monsieur le Premier Ministre,

J'ai le plaisir de vous présenter le *Vingt-sixième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada,* qui porte sur la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019.

Dans le cadre de la préparation de ce rapport, mon quatrième et dernier depuis que je suis devenu greffier, j'ai eu l'occasion de réfléchir à la mesure dans laquelle les trois dernières années ont été dynamiques pour le Canada. Notre pays a réagi rapidement aux changements d'orientation de la politique et de l'économie à l'échelle mondiale et a pris des mesures pour favoriser la paix dans le monde. Nous avons été témoins, à l'intérieur de nos frontières, de changements sociaux qui exigent une inclusion, une civilité et un engagement accrus. Notre monde est plus ouvert et plus numérique que jamais.

Les fonctionnaires fédéraux du Canada ont travaillé avec ardeur pour aider leurs ministres à répondre à ces changements importants. En cette période marquée par la transformation, le Canada demeure un pilier de la paix, de l'ordre et de la bonne gouvernance, et notre fonction publique est reconnue comme chef de file mondial. Une grande partie de ce succès est attribuable à notre volonté de nous autoexaminer et de nous rajuster : nous ne sommes pas parfaits, et nous travaillons fort pour nous renouveler continuellement.

Comme vous le verrez dans les nombreux témoignages qui suivent, les fonctionnaires sont à l'écoute des collectivités qu'ils servent. Notre engagement auprès de ces collectivités oriente nos conseils au gouvernement et les services que nous offrons. Les fonctionnaires font place à une diversité de points de vue pour discuter des priorités et des politiques, et ils apportent de nouveaux outils, de nouvelles approches et de nouvelles perspectives pour régler les problèmes difficiles. Nous prenons des risques plus audacieux, sommes plus créatifs et mettons à l'essai des idées nouvelles.

L'année qui vient de s'écouler a été marquante. Nous avons fait d'importants progrès grâce à un dialogue ouvert afin de traiter les questions liées à la santé mentale et au mieux-être et de lutter contre le harcèlement et la discrimination. À ce sujet, nous avons soutenu des réformes législatives, notamment : le projet de loi C-65, qui portait sur le harcèlement, la *Loi sur l'équité salariale*, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* (projet de loi C-81) et la loi créant le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres.

Au cours de mon mandat de greffier, j'ai eu l'occasion de m'entretenir avec de nombreux fonctionnaires d'un bout à l'autre du pays et je suis très fier d'entendre parler de leurs expériences qui ont changé la vie des Canadiens. Le présent rapport, qui a été réalisé par des fonctionnaires, met en lumière certains de ces travaux remarquables. J'espère que nos témoignages inspireront les Canadiens.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'assurance de ma plus haute considération.

Michael Wernick

Table des matières

Données importantes **4**

Introduction **9**

Passer à l'action au profit des Canadiens **10**

- Servir les Canadiens 10
- Travailler en étroite collaboration avec les Canadiens 11
- Être plus ouvert 13
- Appuyer le gouvernement 16
- Rapprocher le monde 19

Renouveler la fonction publique : Au-delà de 2020 ..... **21**

- Agile 22
- Inclusive 28
- Outillée 33

Prochaines étapes... ..... **37**

Annexe : Transformation de nos services au fil des ans **38**

Annexe : Applications du gouvernement du Canada **39**

Données importantes

Nombre d'employés

Tous les employés

Mars 2017

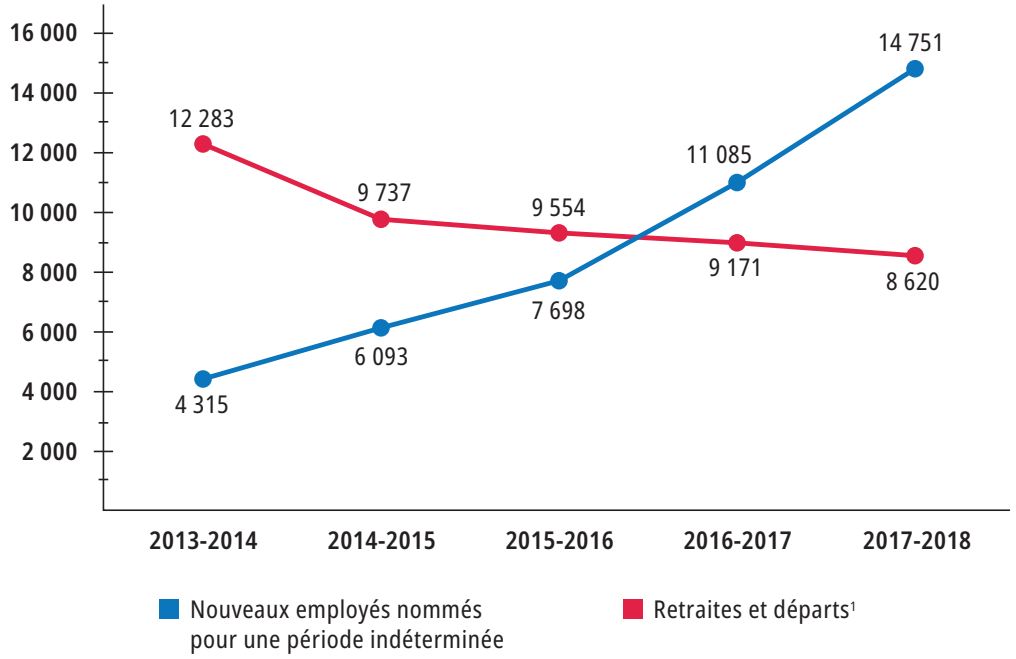
262 696

Mars 2018

273 571

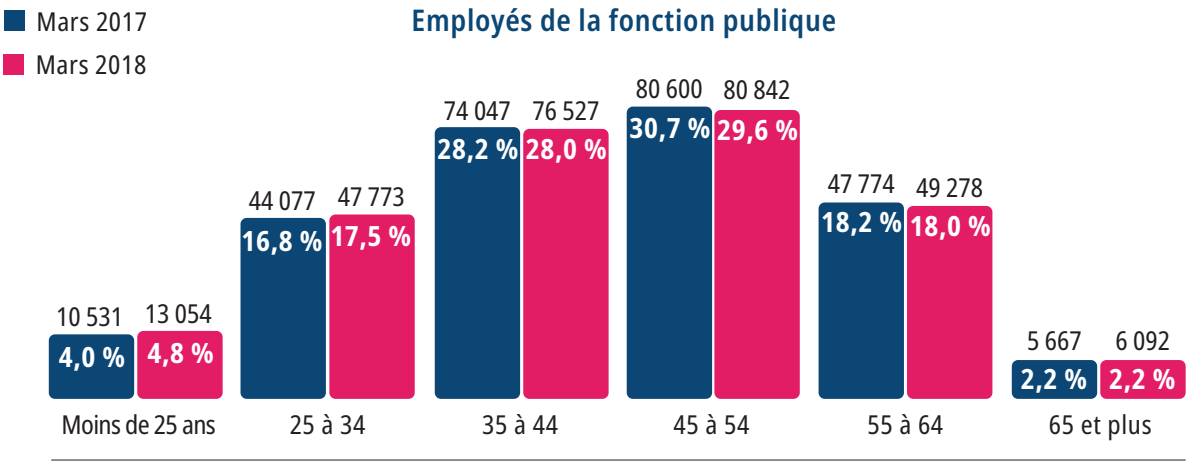
	Mars 2017	Mars 2018
Cadres	6 480	6 678
Sous-ministres	36	38
Sous-ministres délégués	41	47

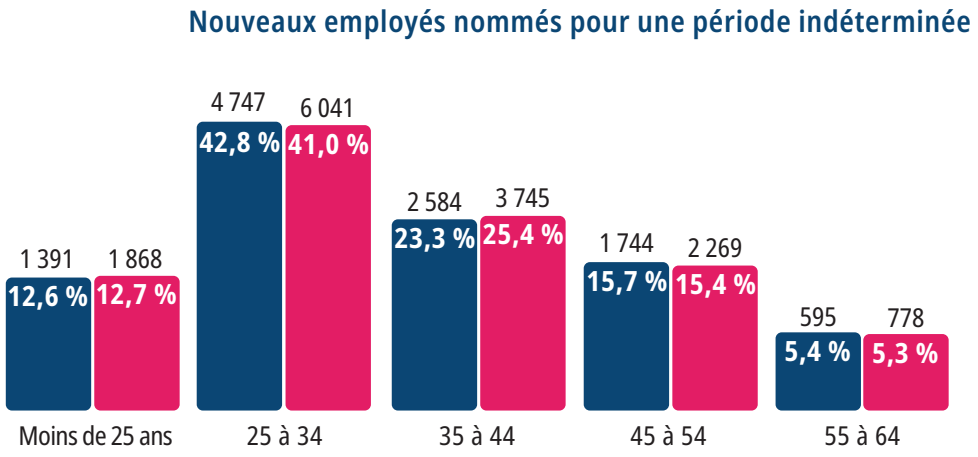
Mobilité au sein de l'administration publique centrale



[1] Les données sur les départs à partir de 2016-2017 peuvent changer.

Répartition selon l'âge des fonctionnaires et des nouveaux employés nommés pour une période indéterminée[2]





[2] Les renseignements fournis reflètent les nouvelles embauches pour une période indéterminée dans l'administration publique centrale, soit les organismes dont le Conseil du Trésor est l'employeur.

Première langue officielle[3]

	Fonction publique fédérale : Français	Fonction publique fédérale : Anglais	Cadres : Français	Cadres : Anglais
Mars 2017	29,2 %	70,8 %	32,0 %	68,0 %
Mars 2018	29,1 %	70,9 %	32,3 %	67,7 %

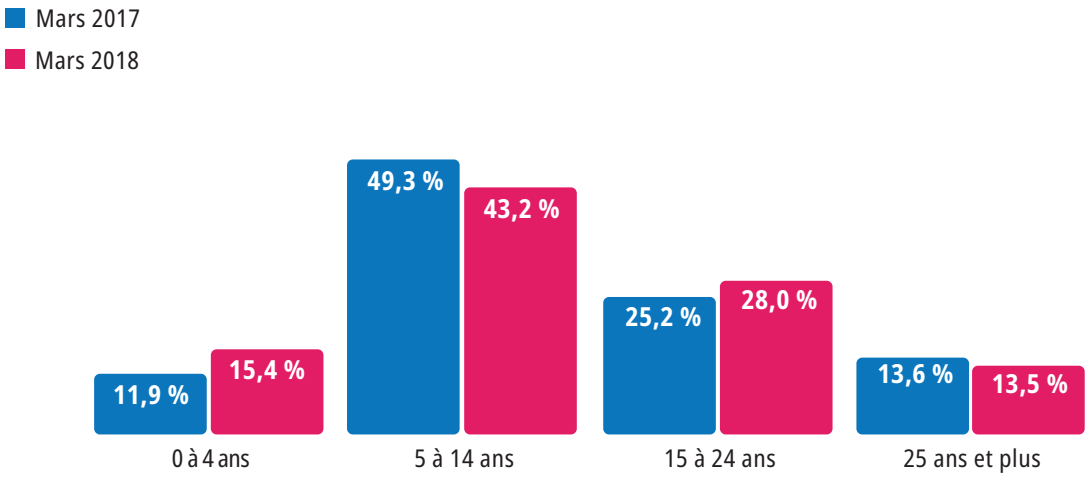
[3] Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (c.-à-d. l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils concernent les employés actifs, peu importe la durée des fonctions. Ils excluent les employés en congé non payé et ceux dont les renseignements sur la première langue officielle sont manquants.

Âge moyen des employés de la fonction publique[4]

	Mars 2017	Mars 2018
Sous-ministres	56,7	55,7
Sous-ministres délégués	54,4	54,3
Cadres de niveau 04 et 05	53,8	53,4
Cadres de niveau 01 à 03	50,0	50,0
Cadres	50,2	50,2
Employés de la fonction publique	44,9	44,6

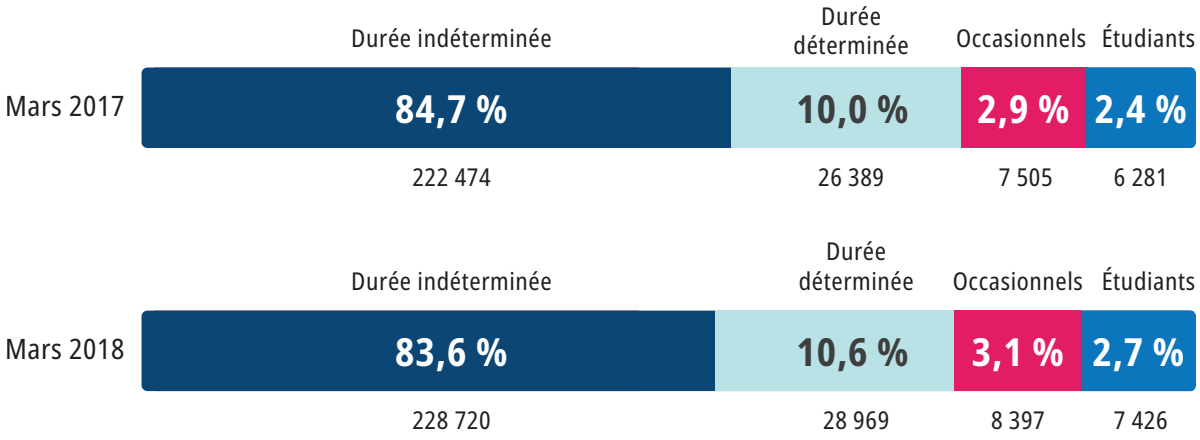
[4] Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (c.-à-d. l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils concernent toutes les périodes d'emploi et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé sont exclus) et se fondent sur la classification d'emploi en vigueur (nominations intérimaires incluses).

Années d'expérience[5]



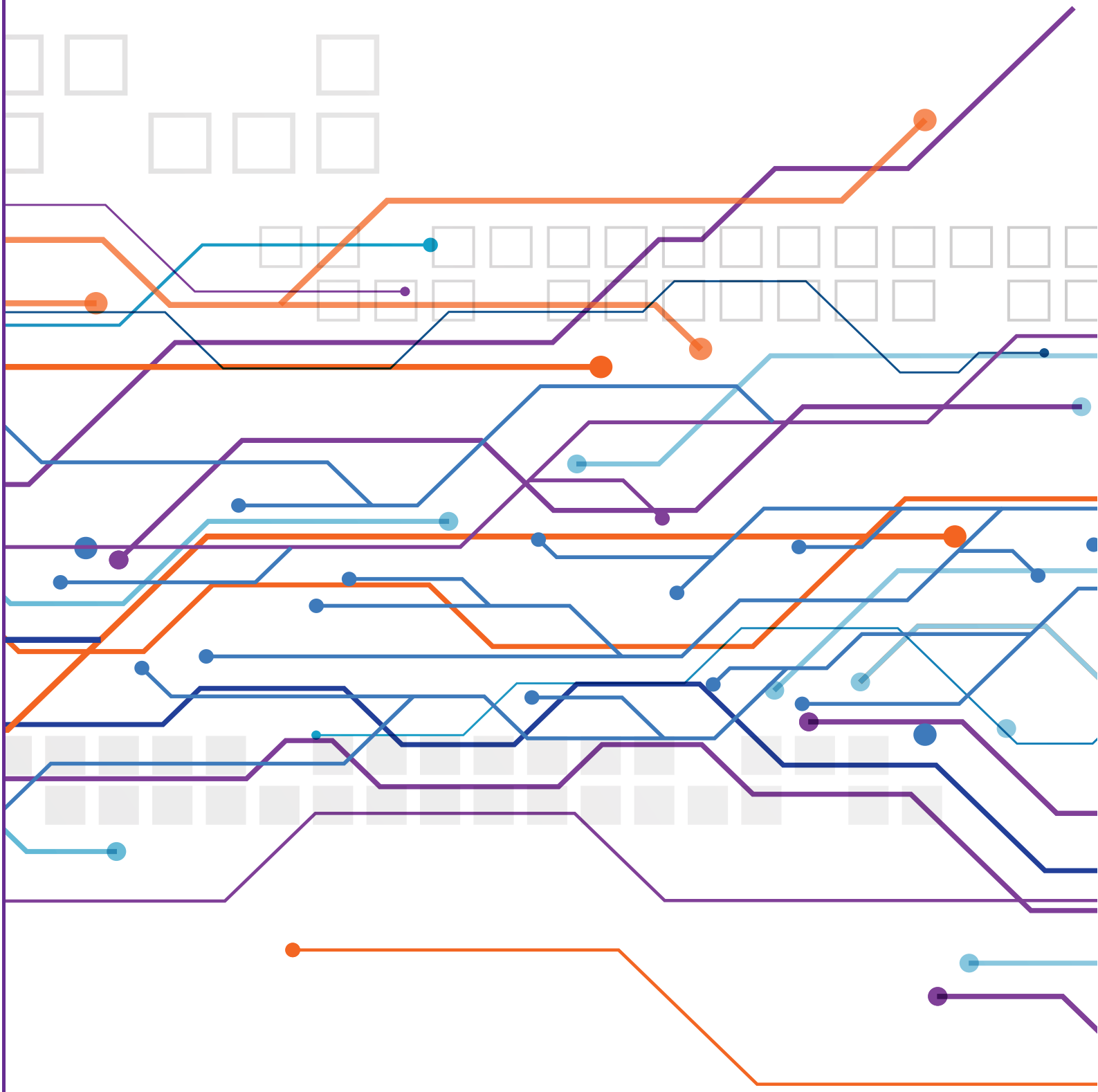
[5] Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (c.-à-d. l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils concernent uniquement les employés nommés pour une période indéterminée, les employés actifs et les employés en congé non payé, et excluent ceux n'ayant pas de renseignements valides sur le service ouvrant droit à pension. En mars 2017 et 2018, le nombre d'employés n'ayant pas de renseignements valides sur le service ouvrant droit à pension était plus élevé.

Types d'employés[6]



[6] Les renseignements fournis visent la fonction publique fédérale (c.-à-d. l'administration publique centrale et les organismes distincts). Ils concernent toutes les périodes d'emploi et seulement les employés actifs (les employés en congé non payé sont exclus) et se fondent sur la classification d'emploi en vigueur (nominations intérimaires incluses). L'écart entre le total de la fonction publique fédérale du tableau « Types d'employés » et le total du nombre d'employés s'explique par le fait que le total de la fonction publique fédérale par « Durée » exclut ceux pour lesquels il manque des renseignements sur la durée d'emploi.

Source : Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Voir plus de statistiques



Introduction

Dans un esprit de réconciliation, en tant que fonctionnaires, nous honorons les peuples autochtones et respectons les terres traditionnelles sur lesquelles nous travaillons partout au Canada. Nous élevons le travail des fonctionnaires autochtones qui ont choisi de travailler pour la Couronne. Nous reconnaissons nos partenariats avec les communautés des Premières Nations, inuites et métisses et l'importance cruciale qu'elles revêtent dans notre travail visant à appuyer le programme du gouvernement.

La fonction publique du Canada est une institution forte et fière. Elle est reconnue à l'échelle internationale comme étant l'une des fonctions publiques les plus efficaces (en anglais seulement). Il y a de nombreuses réalisations dont nous pouvons être fiers — des états financiers du gouvernement du Canada qui ont fait l'objet de vérifications concluantes et sans réserve pendant 20 années consécutives jusqu'au fait d'être classé à égalité au premier rang selon le Baromètre des données ouvertes 2018. Les Canadiens peuvent compter sur nos compétences et notre résilience en matière d'intervention en cas de catastrophes naturelles et d'autres situations d'urgence.

Afin d'offrir le meilleur service possible aux Canadiens et d'appuyer le gouvernement, nous sommes à l'écoute des commentaires et des critiques. Et, comme toute autre institution de classe mondiale, nous nous renouvelons constamment.

Ces rapports annuels représentent un important instrument pour faire avancer le renouvellement. En 1990, le greffier du Conseil privé de l'époque, Paul Tellier, a publié le document *Fonction publique 2000 : Le renouvellement de la fonction publique du Canada*. On y traite des façons de renouveler la fonction publique pour aider le Canada à relever les défis qui l'attendent. L'une des principales recommandations était que le greffier du Conseil privé prépare un rapport annuel sur « l'état de la fonction publique ».

Vingt-six rapports plus tard, la fonction publique fédérale a subi des changements importants — pour obtenir de plus amples détails, voir l'annexe : Transformation de nos services au fil des ans. Nous avons fait preuve d'ouverture en ce qui concerne l'essor d'Internet et des plateformes numériques, réagi aux vagues de changements économiques et financiers et accueilli des milliers de nouveaux fonctionnaires de différentes générations, qui apportent des idées et une énergie nouvelles.

Les éléments fondamentaux qui sous-tendent et permettent tous ces changements sont nos valeurs communes, lesquelles nous guident et, en fin de compte, renforcent la confiance du public dans l'intégrité de la fonction publique canadienne.

En 2013, nous avons lancé Objectif 2020. Nos fonctionnaires au Canada et à l'étranger ont apporté leurs idées, leur énergie et leur passion pour nous aider à définir une vision d'une « fonction publique de niveau mondial, outillée pour servir le Canada et les Canadiens maintenant et dans l'avenir ».

Il s'agit là d'une base solide sur laquelle nous pouvons prendre appui, mais nous devons continuer à agir. Au-delà de 2020, notre fonction publique doit collaborer par défaut, adopter des méthodes de travail souples et attirer une variété de points de vue pour façonner nos idées, nos orientations et nos décisions. Le présent rapport est en réalité le 26e chapitre de l'histoire du renouvellement continu de la fonction publique fédérale. Il explique comment nous bâtissons une fonction publique plus agile, mieux outillée et fondamentalement plus inclusive.

Passer à l'action au profit des Canadiens

Les fonctionnaires travaillent fort pour servir les Canadiens tous les jours. Nous mettons en œuvre des accords commerciaux, inspectons les aliments pour nous assurer qu'ils sont salubres, recueillons des données météorologiques qui se retrouvent dans les applications météorologiques des Canadiens et accueillons chaleureusement les visiteurs et les nouveaux arrivants au Canada. Peu importe ce que nous faisons, nous savons que nous devons toujours nous efforcer de faire mieux. Après tout, notre mission n'est pas que de servir les Canadiens, mais de bien les servir.

Servir les Canadiens

Les fonctionnaires, les experts opérationnels et les Canadiens travaillent ensemble pour déterminer des améliorations qui permettront aux Canadiens d'avoir accès à nos services quand, comment et où ils le veulent. Nous offrons beaucoup de services. Au cours de la dernière année seulement, les fonctionnaires ont :

- délivré 4,78 millions de passeports et autres documents de voyage;
- traité 2,8 millions de demandes d'assurance-emploi;
- traité 96 millions de voyageurs à nos frontières.

Nous avons lancé une application mobile Guichet-Emplois grâce à laquelle les Canadiens peuvent trouver plus facilement un emploi. Disponible sur l'App Store et Google Play, l'application permet aux utilisateurs de chercher des dizaines de milliers d'offres d'emploi sur leurs téléphones intelligents et de créer des alertes d'emploi en fonction de leurs critères de recherche, laissant ainsi les possibilités venir à eux. Consultez l'annexe à la fin du présent rapport pour découvrir d'autres applications du gouvernement du Canada.

Le saviez-vous?

MonARC permet aux Canadiens de consulter de façon sécuritaire des parties importantes de leurs renseignements fiscaux, comme l'avis de cotisation, l'état de la déclaration de revenus, le maximum déductible au titre du Régime enregistré d'épargne-retraite et les droits de cotisation à un compte d'épargne libre d'impôt.

Travailler en étroite collaboration avec les Canadiens

Pour comprendre la vie courante des Canadiens, les fonctionnaires participent à des conversations constructives, comme les vastes consultations que Santé Canada a entreprises pour élaborer le nouveau Guide alimentaire canadien. Nous collaborons aussi avec des partenaires des Premières Nations, des Inuits et des Métis pour appuyer l'élaboration d'outils pour une alimentation saine.

Les fonctionnaires trouvent des solutions plus inclusives et plus efficaces en tenant compte des perspectives et de l'expertise des travailleurs communautaires. Des employés de Parcs Canada ont collaboré avec des représentants d'Accès-conseils (un organisme non gouvernemental qui cherche à changer la façon dont les gens voient, comprennent et abordent l'accessibilité dans les situations quotidiennes) et de l'association Spinal Cord Injury (Prince Edward Island) Inc. pour rendre accessible la plage de Stanhope, qui fait partie du Parc national de l'Île-du-Prince-Édouard. Grâce à cet effort commun, Stanhope accueille des visiteurs de tous les niveaux de capacités. Parmi les nombreux commentaires positifs reçus au sujet de ce nouveau service, un visiteur a déclaré : « Je suis devenu quadriplégique quand ma fille n'avait que deux mois. Je n'étais jamais allé à la plage avec elle avant cet été. Elle a 17 ans maintenant. »

Il peut être particulièrement difficile de visiter certaines collectivités éloignées. La collectivité de Kimmirut se trouve le long du détroit d'Hudson sur la côte sud de l'île de Baffin et possède la deuxième piste d'atterrissage la plus courte du Nunavut. Souvent, les conditions y sont trop orageuses, venteuses ou brumeuses pour que les avions puissent atterrir.

Mais en avril 2018, des fonctionnaires de l'Agence canadienne de développement économique du Nord (CanNor), Mathieu Parker, Robert Aubé et Scott Monteith, se sont rencontrés au-delà de la banquise accidentée d'Iqaluit, et ont ensuite traversé en motoneige la baie Frobisher pour se rendre à l'entrée est du parc territorial Katannilik. Cette arrivée non conventionnelle a mérité la reconnaissance de la collectivité. Leurs rencontres à Kimmirut ont aidé ces fonctionnaires à mieux comprendre et respecter les difficultés et les possibilités de cette collectivité.

Des employés comme Nancy Robbins, agente de développement économique de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique à Terre-Neuve-et-Labrador, travaillent avec des groupes communautaires et des dirigeants pour diversifier et remettre sur pied l'économie régionale et préserver ses fières traditions de pêche.

Le travail de Nancy a aidé à revitaliser des propriétés historiques, ce qui a créé l'environnement nécessaire pour attirer de nouveaux investissements et offrir de nouveaux débouchés aux petites entreprises, comme la Port Rexton Brewing Company.

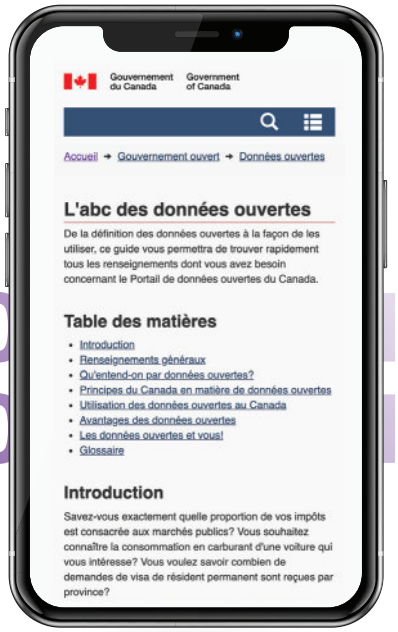
Nancy Robbins, agente de développement économique, Agence de promotion économique du Canada atlantique

Être plus ouvert

Cette année, nous avons lancé le nouveau Plan d'action national pour un gouvernement ouvert, nous avons assumé le rôle de président gouvernemental du Partenariat pour un gouvernement ouvert (en anglais seulement) et nous nous sommes classés à égalité au premier rang selon le Baromètre des données ouvertes. Dans son blogue, Jaimie Boyd, directrice responsable du dossier du gouvernement ouvert au Secrétariat du Conseil du Trésor, souligne le travail d'une collectivité dévouée à l'échelle du gouvernement fédéral, du Canada et du monde entier, qui privilégie l'innovation au moyen d'une prestation de services plus ouverte et transparente.

Le saviez-vous?

L'abc des données ouvertes est un guide de référence rapide pour vous aider à comprendre le Portail des données ouvertes du Canada et la façon de l'utiliser.



Pour faire en sorte que le public soit informé, en santé, en sécurité et mobilisé, il est essentiel d'être ouvert au sujet de la science. À la suite de la nomination d'un conseiller scientifique en chef du Canada, la fonction publique, en collaboration avec l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, a élaboré un modèle de politique sur l'intégrité scientifique, qui :

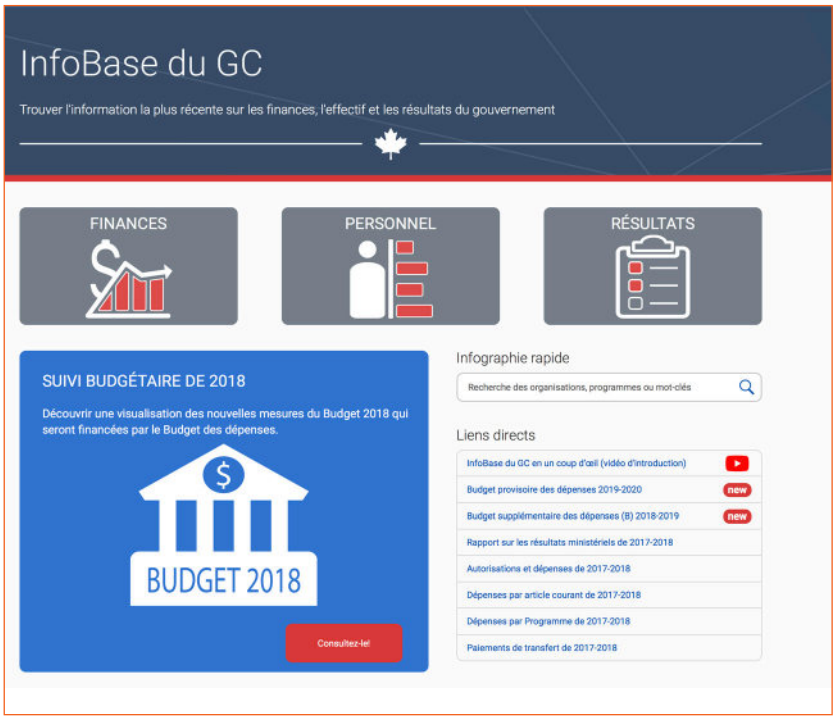
- fournit des principes et des renseignements adaptés à la prise de décisions fondées sur des données scientifiques à l'échelle du gouvernement;
- donne des conseils sur la façon de mieux appuyer la recherche scientifique de qualité au sein du gouvernement fédéral. Cela comprend la formulation de recommandations pour s'assurer que :
  - les travaux scientifiques du gouvernement sont entièrement accessibles au public;
  - les scientifiques fédéraux continuent de pouvoir parler librement de leurs travaux.

Mona Nemer
Conseillère scientifique en chef du Canada

La Carte d'action climatique vise à permettre aux Canadiens de se familiariser avec les mesures climatiques prises dans leurs collectivités. Cette carte interactive permet aux Canadiens de voir comment le gouvernement du Canada collabore avec ses partenaires pour lutter contre les changements climatiques dans leurs collectivités, y compris chez les Autochtones. Elle aide également les particuliers et les organismes à avoir accès aux programmes fédéraux de financement pour l'action climatique. En seulement trois mois, l'équipe de projet d'Environnement et Changement climatique Canada a travaillé avec 15 organismes fédéraux pour recueillir et présenter plus de 1 800 projets un peu partout au Canada, notamment des investissements dans les énergies propres et renouvelables, l'efficacité énergétique, le transport en commun, la technologie propre et les infrastructures résilientes.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les sommes dépensées par le gouvernement, le nombre de personnes qu'il emploie et les résultats qu'il obtient, les Canadiens peuvent consulter l'InfoBase du GC. Ils y trouveront des tableaux de données interactifs qui transforment des données complexes en représentations visuelles simples.

Cet outil renferme des données couvrant de nombreuses années. Il permet ainsi de regrouper des renseignements auparavant dispersés dans plus de 500 rapports gouvernementaux.



Sur la voie du gouvernement numérique

La transformation numérique fait partie intégrante du renouvellement de la fonction publique. Dans les années 1990 et au début des années 2000, cela signifiait qu'il fallait mettre l'accent sur l'information et les formulaires gouvernementaux en ligne. Depuis, le monde a vécu de profonds changements, alimentés par les progrès incessants des technologies numériques. Les Canadiens s'attendent à ce que le gouvernement change et s'adapte, en leur offrant les services dont ils ont besoin, quand et où ils en ont besoin, et par les voies qu'ils préfèrent.

Le Canada a accepté sans réserve de relever ce défi. Le gouvernement a nommé, pour la première fois, un ministre du Gouvernement numérique en juillet 2018 qui, peu après, a annoncé les nouvelles normes numériques du gouvernement du Canada. Ces normes, qui décrivent comment nous travaillerons différemment à l'ère numérique, garantissent que :

- les utilisateurs et leurs besoins sont au cœur de tout ce que nous faisons;
- nous tirons parti des technologies et des méthodes numériques pour offrir les services de haute qualité auxquels s'attendent les Canadiens.

Normes numériques du gouvernement du Canada

- Concevoir avec les utilisateurs
- Effectuer régulièrement des itérations et des améliorations
- Travailler ouvertement par défaut
- Utiliser des normes et des solutions ouvertes
- Gérer les risques en matière de sécurité et de protection des renseignements personnels
- Intégrer l'accessibilité dès le départ
- Permettre au personnel d'offrir de meilleurs services
- Être de bons utilisateurs de données
- Concevoir des services éthiques
- Collaborer largement

Le Plan stratégique des opérations numériques du gouvernement énonce des mesures concrètes et pratiques axées sur la mise en œuvre et l'exécution. Des fonctionnaires ont aussi élaboré la Feuille de route de la stratégie de données, qui est axée sur l'amélioration de l'utilisation stratégique, de la protection et de l'intendance des données du gouvernement.

Plan stratégique des opérations numériques

La vision

- Souci du service à la clientèle et concentration sur l'utilisateur
- Ouverture, collaboration et accessibilité
- Prestation numérique d'abord

Les facteurs essentiels

- Technologie moderne et pratiques de GI/TI
- Fonction publique numérique
- Bonne gouvernance numérique

Les technologies numériques offrent la possibilité d'améliorer radicalement les opérations gouvernementales tout en transformant notre façon de travailler. Les approches de type « une fois suffit » peuvent permettre la réutilisation des données pour fournir des services transparents et réduire le fardeau administratif. Entre-temps, l'automatisation et l'intelligence artificielle peuvent rendre la fonction publique plus efficace en favorisant des processus plus rapides, des analyses plus intelligentes et des décisions gouvernementales plus éclairées. En janvier, nous avons lancé une liste des fournisseurs qualifiés pour de l'intelligence artificielle afin que les fonctionnaires aient facilement accès à des outils pour mieux comprendre et utiliser plus efficacement les données dont nous disposons.

Nous changeons notre façon de travailler en tirant parti des solutions ouvertes, en collaborant largement et en travaillant ouvertement, en créant fréquemment de meilleures versions, en nous améliorant continuellement et en axant véritablement nos efforts sur les utilisateurs. Nous nous tournons de plus en plus vers les plateformes collaboratives au lieu des courriels, nous adoptons les médias sociaux et nous promouvons une utilisation responsable de l'automatisation et de l'intelligence artificielle. Le présent rapport présente de nombreux exemples de notre chemin vers la numérisation.

Appuyer le gouvernement

Les fonctionnaires travaillent avec ardeur à la mise en œuvre du programme ambitieux du gouvernement. Inspirés par nos valeurs traditionnelles de professionnalisme et d'impartialité, nous sommes fiers de notre capacité à nous adapter rapidement aux changements.

Cette année, des fonctionnaires de différents domaines d'expertise n'ont pas ménagé leurs efforts pour aider les ministres, notamment dans les dossiers suivants :

- l'élaboration de mesures législatives en matière d'évaluation environnementale;
- la réorientation de la gouvernance dans le milieu de la sécurité nationale;
- le soutien aux négociations de libre-échange et la mise en œuvre d'accords commerciaux (tout récemment avec l'Amérique du Nord, l'Europe et l'Asie).

Le saviez-vous?

En septembre 2018, Statistique Canada a fièrement lancé un nouveau carrefour. Ce site permet aux Canadiens de trouver et d'analyser plus facilement les impacts différentiels des programmes, des politiques et d'autres initiatives du point de vue du genre, de la diversité et de l'inclusion.

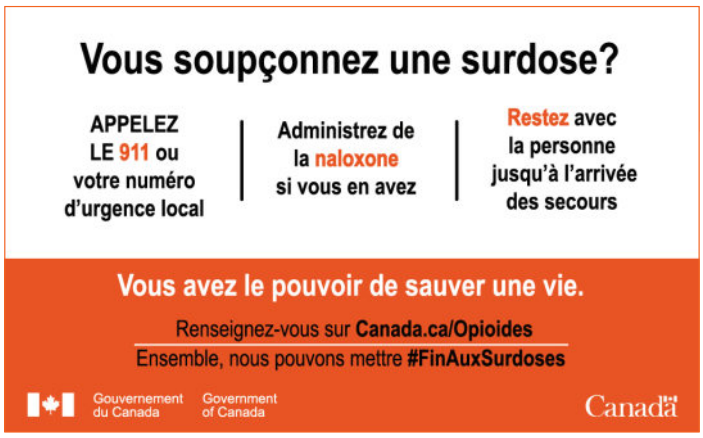
Législation sur le cannabis

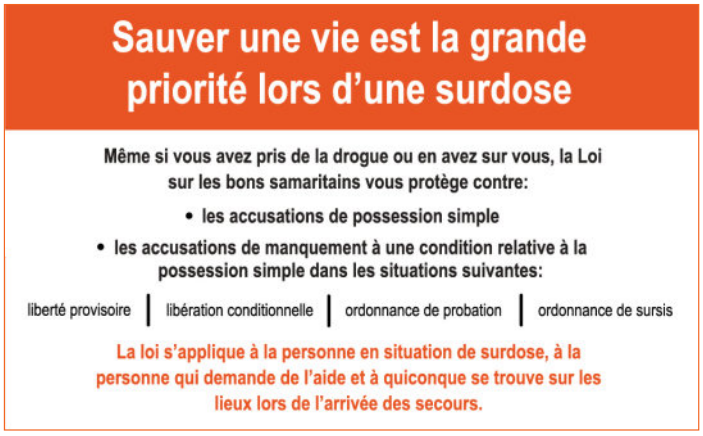
Pour appuyer un engagement du gouvernement envers les Canadiens, une équipe de différentes organisations, dont Santé Canada, le ministère de la Justice, Sécurité publique Canada et la Gendarmerie royale du Canada, a travaillé avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les gouvernements et les organisations autochtones, ainsi que les jeunes et les experts, pour assurer la réussite de la légalisation et de la réglementation du cannabis, entrées en vigueur le 17 octobre 2018.

Faire face à la crise des opioïdes au Canada

Le Canada est aux prises avec une crise des opioïdes d'envergure nationale. Le nombre croissant de surdoses et de décès causés par les opioïdes, dont le fentanyl, représente une crise de santé publique. Pour y faire face, les fonctionnaires élaborent des outils concrets pour aider à sauver des vies et à sensibiliser les gens à cet enjeu, notamment :

- une carte format portefeuille pour aider à reconnaître les signes d'une surdose d'opioïdes;
- une vidéo de sensibilisation sur les opioïdes, qui compte plus de 2 millions de visionnements.





Environnement

La question des changements climatiques touche de nombreux aspects de la vie des Canadiens, de la migration à l'agriculture, en passant par la façon dont nous construisons nos bâtiments. Cela exige que nous fassions preuve de souplesse dans la conception et la prise de mesures efficaces.

Dans le cadre du Plan de protection des océans du gouvernement visant à créer un système de sécurité maritime de calibre mondial qui offre des possibilités économiques aux Canadiens, les employés de la Garde côtière canadienne ont créé la Station d'embarcations de sauvetage côtier de l'Arctique, à Rankin Inlet, au Nunavut. Offrant des services saisonniers de recherche et sauvetage, la station est exploitée par des étudiants inuits de niveau postsecondaire formés par la Garde côtière et provenant de collectivités arctiques.

Une équipe d'Environnement et Changement climatique Canada a réuni cinq organisations non gouvernementales pour créer la Trousse d'éducation au plastique dans les océans afin que les enseignants puissent aider les élèves à mieux comprendre la pollution par les plastiques et ses effets sur notre environnement. La trousse compte déjà des milliers de consultations.

Sécurité

Nous menons notre vie en ligne : la confiance dans nos cybersystèmes est donc indispensable. La cybersécurité est un facteur déterminant de la compétitivité, de la stabilité économique et de la prospérité à long terme du Canada. Chaque jour, les fonctionnaires travaillent avec diligence pour assurer la sécurité du Canada et des Canadiens.

En seulement sept mois, les hauts fonctionnaires du Centre de la sécurité des télécommunications sont parvenus à concrétiser une annonce faite dans le cadre du budget de 2018 en regroupant plus de 750 employés de Sécurité publique Canada, de Services partagés Canada et du Centre de la sécurité des télécommunications en un nouveau cybercentre unifié. Le centre aide les Canadiens à mieux comprendre la cybersécurité et œuvre à améliorer leur sécurité en ligne.

Conseils sur la cybersécurité

- L'autorité canadienne en matière de cybersécurité, le Centre canadien pour la cybersécurité, qui fait partie du Centre de la sécurité des télécommunications, offre des outils et des informations, comme des vidéos et des applications interactives, qui aident les Canadiens à mieux comprendre les précautions à prendre pour protéger leurs renseignements.

- La campagne Pensez cybersécurité a élaboré le Guide cadeau Pensez cybersécurité pour aider les Canadiens à assurer leur sécurité lorsqu'ils achètent un nouveau gadget ou en reçoivent un en cadeau.

Le saviez-vous?

Le Service canadien du renseignement de sécurité a publié le rapport Mobilisation à la violence afin d'aider les Canadiens à reconnaître les signes indiquant qu'une personne pourrait se lancer dans des activités terroristes. En diffusant ce rapport auprès du public, de tous les ordres de gouvernement et des organismes locaux d'application de la loi, nous sommes mieux placés pour protéger les Canadiens.

Le saviez-vous?

Nous avons élaboré des règlements simplifiés qui entreront en vigueur le **1er juin 2019**. Les Canadiens qui souhaitent piloter un drone pour le plaisir ou l'utiliser pour le travail ou la recherche peuvent créer un compte en ligne pour accéder à nos nouveaux services liés aux drones offerts 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Rapprocher le monde

Nos fonctionnaires travaillent aux quatre coins du Canada, mais aussi un peu partout dans le monde, et même plus loin encore.

En octobre 2018, Transports Canada et Environnement et Changement climatique Canada se sont associés à INTERPOL et à 276 organismes d'application de la loi et de protection environnementale de 58 pays dans le cadre de la première action mondiale contre la pollution marine. Cette coopération accrue entre les organismes d'application de la loi au Canada avec leurs partenaires aux États-Unis et à l'étranger accroît notre capacité collective de cibler les pollueurs et les réseaux criminels au Canada et dans le monde.

Les fonctionnaires de plus de 22 ministères et organismes ont contribué au processus de modernisation de l'Accord de libre-échange nord-américain avec les États-Unis et le Mexique. Œuvrant en étroite collaboration avec les représentants provinciaux et territoriaux, cette équipe a fourni des conseils stratégiques, consulté les Canadiens et les intervenants et dirigé les négociations pendant 13 mois intensifs. Ils ont travaillé sans relâche pour permettre l'aboutissement des négociations en septembre 2018.

Dans le domaine du numérique, le Canada s'est joint récemment à un réseau de nations chefs de file en la matière qui forment le Groupe numérique 9. Ces pays mettent ainsi leur expertise en commun et explorent les possibilités de collaboration accrue au chapitre du gouvernement numérique. En mai 2019, le Canada accueillera le Sommet mondial du Partenariat pour un gouvernement ouvert.

Nous tirons également des leçons au moyen de relations bilatérales actives avec d'autres nations numériques de premier plan, notamment dans le cadre d'accords officiels avec le Royaume-Uni et l'Estonie et de relations informelles avec plusieurs autres pays. Grâce à cela, nous œuvrons à :

- mieux soutenir la prestation de services publics numériques entièrement accessibles, et encourager et aider les personnes qui ne sont pas en ligne ou celles qui sont en ligne, mais dont la capacité numérique est limitée;
- promouvoir la croissance économique par l'ouverture des marchés et convenir de normes ouvertes pour l'information, les données et les logiciels gouvernementaux.

La fonction publique est fière des relations solides qu'elle a établies avec d'autres pays. L'Initiative Canada-Australie en matière de politique publique (en anglais seulement) favorise un dialogue structuré et des possibilités d'apprentissage entre les fonctions publiques des deux pays sur un éventail d'enjeux pressants de politique publique. Nous établissons de plus en plus de relations nouvelles avec nos collègues dans d'autres pays.

Le 3 décembre 2018, l'astronaute de l'Agence spatiale canadienne David Saint-Jacques a entrepris la mission « Perspective », sa première mission dans l'espace. Il passe environ six mois et demi à bord de la Station spatiale internationale, où il mène des expériences scientifiques et fait l'essai de nouvelles technologies. Depuis l'espace, il s'entretient aussi avec des jeunes pour les faire participer à la mission et susciter leur intérêt pour les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques. Vous pouvez suivre la mission sur les médias sociaux.

Le saviez-vous?

Affaires mondiales Canada finance des projets et des programmes axés sur des enjeux mondiaux comme la sécurité, la liberté religieuse et les droits des femmes. Par exemple, le projet Renforcement des pouvoirs des femmes et de la résilience inclusive des communautés à Rakhine fait la promotion de la cohésion communautaire dans l'État de Rakhine, au Myanmar, en mettant l'accent sur l'égalité entre les sexes et le renforcement du pouvoir des femmes.

Pour en apprendre davantage sur ce projet et d'autres, consultez la Banque de projets, un outil interactif qui permet de faire des recherches sur les projets internationaux du Canada et de télécharger l'information sous forme de fichiers de données ouvertes.

Renouveler la fonction publique : Au-delà de 2020

Les Canadiens comptent sur leur fonction publique pour le professionnalisme, la prévisibilité et la stabilité. En même temps, afin de répondre aux besoins changeants des Canadiens, nous devons continuer à apprendre et à nous renouveler en examinant en profondeur notre façon de travailler.

Au-delà de 2020

Agile. Inclusive. Outillée.

Il est particulièrement urgent d'aller de l'avant dans le renouvellement de notre fonction publique, compte tenu de la période dynamique dans laquelle nous vivons. Étant donné l'évolution des technologies, de la circulation mondiale de l'information et des profondes différences dans les attentes et les méthodes de travail des générations, il ne suffit pas de lancer de nouveaux programmes et de nouvelles initiatives. Nous devons changer notre façon de voir notre travail, soit nos **mentalités**, ainsi que notre façon de travailler ensemble et avec les Canadiens, soit nos **comportements**.

C'est sur quoi porte Au-delà de 2020. Il s'agit de notre façon de travailler. Il s'agit de savoir comment nos actions quotidiennes peuvent changer les choses. Il ne s'agit pas d'adopter des méthodes de 1995 dans un appareil de 2019. Il s'agit d'évaluer comment nous abordons les problèmes. Prenons-nous des risques en essayant différentes façons de faire les choses? Cherchons-nous des perspectives différentes et sommes-nous aussi inclusifs que possible? Sommes-nous constamment en train d'apprendre et de grandir?

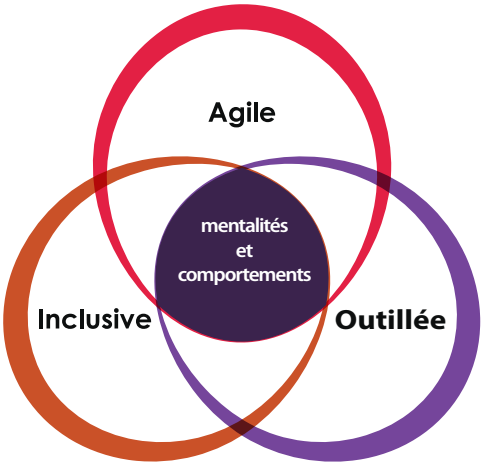
Ces questions portent sur nos mentalités et nos comportements. Et ce ne sont là que quelques-unes des questions que nous devrions nous poser pour devenir plus agiles, plus inclusifs et mieux outillés. Comme nous l'illustrons dans les sections qui suivent, nous sommes déjà en train d'apporter des améliorations dans ces domaines clés.

Nous mesurerons et suivrons les progrès au fur et à mesure. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux serviront de principal outil pour analyser nos progrès dans l'ensemble de la fonction publique et dans chaque organisation.

Le succès dépend de la mobilisation de l'expertise, des connaissances et de la passion de tous les fonctionnaires. D'un océan à l'autre, les fonctionnaires sont encouragés à travailler ensemble et à tirer parti des collectivités horizontales qui touchent l'ensemble du gouvernement (comme la Communauté nationale des gestionnaires et le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux).

Le saviez-vous?

Au cours de la dernière année, la Communauté nationale des gestionnaires a organisé des échanges entre gestionnaires à Vancouver, Winnipeg, Toronto, Gatineau, Montréal et Moncton pour plus de 1 500 participants. Il y avait des ateliers sur tout, de « L'avenir du travail — Êtes-vous prêt? » à « Collaborer même en cas de conflit ». Restez à l'affût pour les prochains échanges.



Agile

Une fonction publique agile doit faire preuve de courage en assumant de nouveaux rôles et en s'attaquant aux obstacles qui nous empêchent de réagir rapidement aux nouveaux défis.

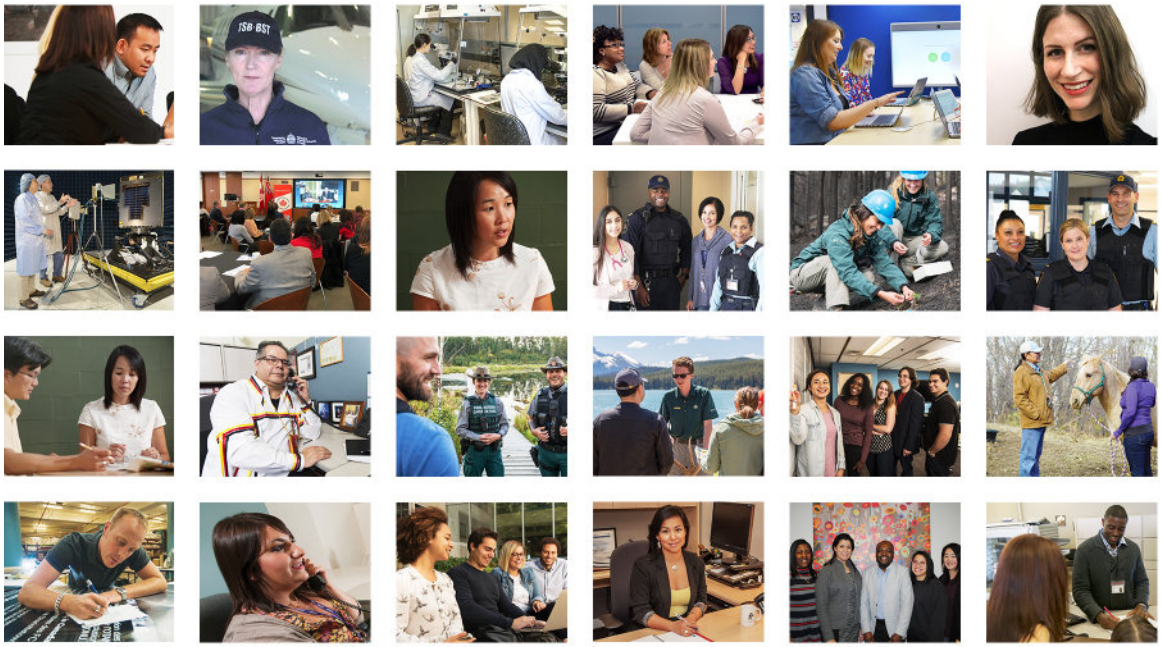
L'agilité peut nous mettre mal à l'aise parce qu'elle nous oblige parfois à repousser les limites. Mais nous renforçons cette capacité en acceptant l'incertitude et en apprenant par l'expérimentation. Les fonctionnaires devraient sentir qu'ils peuvent remettre en question le statu quo et explorer de nouvelles façons d'élaborer des solutions.

Penser différemment à notre façon de travailler

L'agilité témoigne de la façon dont nous gérons, mobilisons et habilitons les fonctionnaires. En expérimentant des modèles de main-d'œuvre, les employés mettent à profit leurs compétences et leurs talents particuliers où et quand ils sont requis, en se concentrant moins sur leur emplacement physique.

S'inspirant d'initiatives axées sur la mobilité, comme les Agents libres du Canada et les micromissions, le programme Fellowship, parrainé par l'Unité de l'impact et de l'innovation du Bureau du Conseil privé, nous permet d'expérimenter des façons d'amener de nouvelles compétences importantes. Les principaux domaines de spécialisation actuels sont : la compréhension du comportement, la finance innovatrice, la mesure de l'impact, les prix liés à des défis et la science des données.

Nous comprenons que la capacité des fonctionnaires d'être plus mobiles dépend fondamentalement d'une compréhension réelle de notre effectif. L'équipe des renseignements d'affaires des Ressources humaines (RH) de Statistique Canada a élaboré un certain nombre d'outils interactifs qui permettent aux gestionnaires d'utiliser les données sur les RH pour prendre des décisions fondées sur des données probantes.

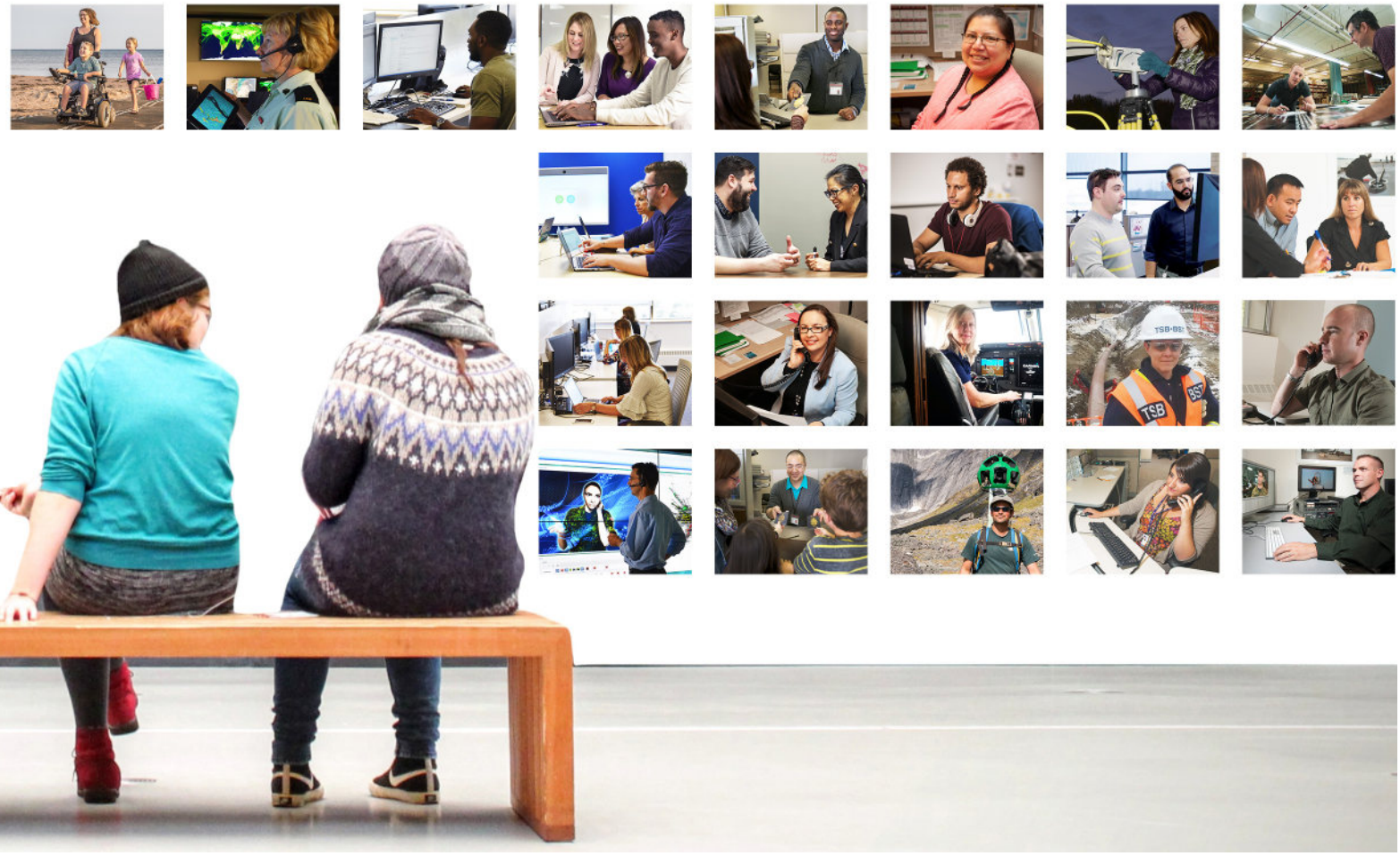


Le saviez-vous?

Le programme Échanges Canada facilite les affectations temporaires au sein ou à l'extérieur de l'administration publique centrale. Il est ouvert aux fonctionnaires de tous les groupes et niveaux et aux employés d'autres secteurs, tant au Canada qu'à l'étranger.

L'un des outils est un tableau de bord à multiples facettes grâce auquel les utilisateurs peuvent consulter de façon interactive les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017. Cet outil, le premier sur le nouveau nuage d'innovation (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) de Statistique Canada, a été consulté 20 000 fois par mois en moyenne depuis son lancement en avril 2018. Il a reçu une mention honorable dans la catégorie de la meilleure utilisation des analyses des personnes dans le cadre des prix nationaux en ressources humaines de 2018.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et Services publics et Approvisionnement Canada ont lancé un processus d'approvisionnement agile pour l'achat de biens et services numériques. Dans le cadre du processus d'appel d'offres traditionnel, nous fournissons souvent aux entreprises une description détaillée de la solution que nous voulons qu'elles fournissent. En revanche, le nouveau processus d'approvisionnement agile est caractérisé par un « approvisionnement basé sur les défis », où nous présentons un problème aux entreprises et les invitons à le résoudre. Il s'agit d'une approche novatrice et prometteuse pour les marchés publics.



Expérimentation

Être agile nous oblige à expérimenter et à essayer de nouvelles choses. Nous savons que nous n'avons pas toutes les réponses ou que nous n'avons pas la capacité de tout résoudre nous-mêmes.

Dans le cadre de l'initiative Impact Canada, divers ministères recourent à des prix pour attirer une expertise et des idées élargies et diversifiées, et accélérer la mise en place d'approches axées sur les résultats dans l'ensemble du gouvernement.

Par exemple :

- le Défi des villes intelligentes, mis sur pied avec Infrastructure Canada;
- le Défi des technologies de vérification des drogues, élaboré avec Santé Canada;
- l'Initiative d'innovation pour la construction de logements dans les communautés autochtones, de concert avec Services aux Autochtones Canada;
- le Défi Innovation pour les baleines, organisé avec Pêches et Océans Canada;
- cinq autres défis et initiatives, menés avec Ressources naturelles Canada, à savoir :
  - Défi des femmes en tech propres;
  - Défi Visez haut!;
  - Défi Branchés sur l'avenir;
  - Défi À tout casser;
  - Initiative autochtone pour réduire la dépendance au diesel.

Nous travaillons également avec les organisations suivantes :

- la Ville de Toronto, pour concevoir des interventions axées sur le comportement afin d'accroître l'utilisation du Bon d'études canadien;
- le Centre de toxicomanie et de santé mentale et le District de la découverte MaRS, pour évaluer la faisabilité d'une intervention offrant de rémunérer le succès afin d'améliorer le traitement des troubles liés à la consommation d'opioïdes.

Le défi À tout casser invite les Canadiens à proposer des solutions technologiques propres pour révolutionner la façon d'utiliser l'énergie dans les procédés de concassage et de broyage de roches de l'industrie minière, tel que ce broyeur souterrain qui pulvérise le minerai.

Le saviez-vous?

Les femmes sont sous-représentées dans le secteur canadien des technologies propres, surtout chez les cadres supérieurs. Le Défi des femmes en tech propres a été lancé dans le but de trouver des femmes innovantes et de les aider à transformer leurs idées de technologies propres en de nouvelles entreprises de calibre mondial. Au cours du défi, chacune des six finalistes recevra ce qui suit :

- Une allocation annuelle de 115 000 $ sur deux ans et demi;
- Un soutien à l'incubation d'entreprises de la part de MaRS (d'une valeur maximale de 300 000 $) (en anglais seulement);
- Un soutien technique des laboratoires fédéraux (d'une valeur maximale de 250 000 $).

À la fin du défi, une grande gagnante sera choisie par un jury indépendant. Elle recevra 1 million de dollars pour continuer à bâtir son entreprise.

On m'encourage à innover ou à prendre des initiatives au travail.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018

66 %

À l'interne, le Secrétariat du Conseil du Trésor héberge un portail de l'expérimentation sur GCpédia (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada). On y présente des études de cas et d'autres outils, des événements et des ressources pour aider les fonctionnaires dans leur parcours expérimental.

Les employés de Services aux Autochtones Canada et du ministère des Finances Canada ont donné un exemple intéressant d'entrepreneuriat novateur. En travaillant ensemble, ils ont rapidement mobilisé des personnes aux antécédents variés dans les domaines du financement de projets et des activités commerciales, des projets énergétiques, des questions autochtones et des opérations gouvernementales, pour concrétiser le projet de raccordement au réseau dans le Nord de l'Ontario (en anglais seulement). Le projet est dirigé par Wataynikaneyap Power, un partenariat entre la société de services publics Fortis Inc. et 24 collectivités des Premières Nations qui en sont les propriétaires majoritaires. Il s'agit du plus important projet d'infrastructure énergétique dirigé par des Autochtones et appartenant à des Autochtones au Canada. Le projet reliera 16 collectivités éloignées des Premières Nations au réseau électrique provincial. La première communauté, la Première Nation de Pikangikum, a été branchée au réseau en décembre 2018.

« Ce projet redéfinira les relations et la façon dont il faut mener les affaires avec les Premières Nations, et il créera une équité durable pour l'ensemble des Premières Nations. Les collectivités pourront ainsi participer utilement à la prospérité économique du pays.

Nous tenons à remercier les deux ordres de gouvernement qui ont appuyé notre vision, c'est-à-dire posséder une infrastructure d'envergure sur nos territoires. Nous devons maintenant mettre en place la ligne qui apportera l'électricité dans les collectivités. C'est une époque passionnante! »

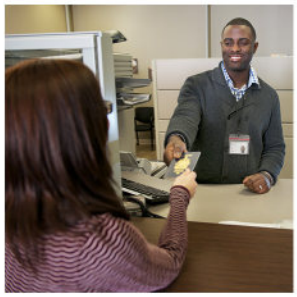
Margaret Kenequanash, présidente-directrice générale, Wataynikaneyap Power LP

Des actions et des décisions apparemment mineures peuvent donner lieu à des améliorations majeures.

- Diversification de l'économie de l'Ouest Canada expérimente le cotravail. L'organisation partage l'espace de travail avec les intervenants de la collectivité. En apprenant aux côtés de personnes qui font un travail différent du nôtre, nous pouvons favoriser l'innovation tant dans la collectivité que dans le secteur public.

- Daniel Gray et Caroline Simard ont dirigé une petite équipe à la Direction générale de la gestion intégrée de l'Agence canadienne d'inspection des aliments pour mettre au point un nouveau système électronique efficace « de la facture au paiement » qui permet d'économiser de l'argent et de libérer des ressources afin qu'elles se concentrent sur des secteurs prioritaires.

- Expérimentation à l'œuvre, une initiative pangouvernementale dirigée par le Secrétariat du Conseil du Trésor, vise à renforcer les capacités des fonctionnaires en matière d'expérimentation et de pratique. Elle repose sur un modèle d'apprentissage par la pratique qui présente les expériences à petite échelle des ministères, du début à la fin, de façon ouverte par défaut. Vous voulez en savoir plus? Le projet fait l'objet d'un suivi ouvert sur *Trello*.



Système de paye Phénix

Voici la troisième année que nous traitons du système de paye Phénix dans ce rapport. Nous continuons d'entendre, tous les jours, des fonctionnaires nous parler de leurs problèmes de paye. Le message est clair : les problèmes du système demeurent généralisés et persistants. Même si nous continuons de réduire notre arriéré de cas, nous sommes encore loin de régler nos problèmes de rémunération.

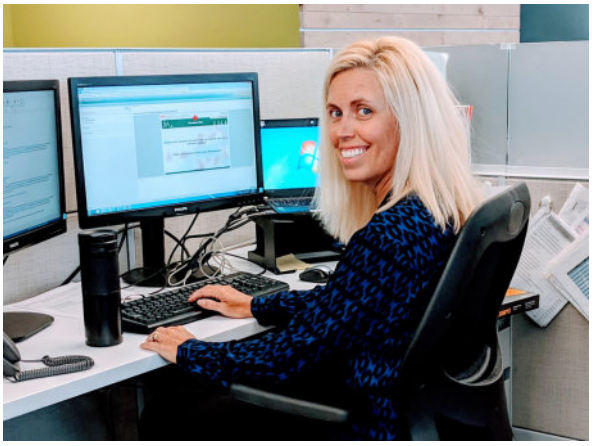
Cependant, nous avons fait des progrès. Le Bulletin sur la paye renseigne les employés sur la rémunération dans la fonction publique, y compris sur les progrès réalisés pour éliminer l'arriéré des opérations de paye. Les employés du Centre de paye de la fonction publique de Miramichi (Nouveau-Brunswick) et de partout au pays continuent de travailler avec acharnement pour résoudre les problèmes de rémunération en suspens et rester à l'affût des nouveaux problèmes.

En l'espace de douze mois, l'arriéré des dossiers en attente a été réduit de plus de 20 %. Nous avons augmenté le nombre d'employés qui s'occupent des opérations de paye afin d'alléger certaines pressions et nous avons mis en place les équipes mixtes de paye — des équipes de rémunération attitrées pour les ministères et les organismes — afin de simplifier le processus de résolution des problèmes de paye pour les employés. Nous sommes reconnaissants à ces fonctionnaires de leurs efforts.

Nous continuons de travailler à la prochaine génération du système de paye et de ressources humaines de la fonction publique et nous reconnaissons la nécessité de régler les problèmes le plus rapidement possible. Cependant, nous apprenons aussi de nos erreurs et prenons le temps d'effectuer des consultations à grande échelle dans le but de :

- mieux comprendre les aspects complexes de nos besoins en matière de paye et de ressources humaines;
- mettre au point des solutions utilisables et concrètes pour répondre le mieux possible aux besoins de nos effectifs.

Les échecs de Phénix sont frustrants et très éprouvants, mais la résilience et l'agilité avec lesquelles les fonctionnaires y ont réagi sont encourageantes. La remise en état du système de paye demeure une priorité.



« Une journée réussie en matière de rémunération, c'est lorsque nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour veiller à ce que nos clients soient payés correctement. Lorsque les comptes sont rapprochés et que la paye est exacte, nous savons que le client sera satisfait et qu'il pourra se concentrer sur ses tâches quotidiennes sans se soucier de sa paye. »

Christine Bransfield, chef d'équipe par intérim,
Centre de paye de la fonction publique

SYSTÈME DE PAYE

70 % ↑ 1 — Votre paye ou rémunération a-t-elle été touchée par les problèmes du système de paye Phénix?

32 % ↓ 2 — Les problèmes liés à la paye ou à d'autres aspects de la rémunération vous causent-ils du stress au travail?

36 % ← 0 — Satisfaction envers le ministère ou l'organisme pour ce qui est de régler les problèmes de paye ou de rémunération.

* Comparaisons par rapport au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2017. Les flèches indiquent la direction du changement, et les nombres représentent la différence en points de pourcentage.

Inclusive

Bien que la diversité du Canada soit un fait, l'inclusion est un acte de volonté. Il peut s'agir simplement de la façon dont nous organisons les réunions ou sollicitons des opinions dans l'ensemble des équipes et des ministères, et ce à tous les niveaux, et des nombreux secteurs à l'extérieur de la fonction publique. Personne n'a le monopole des bonnes idées.

« Faites vous entendre. Participez. Apportez des changements à votre organisation. Si aucun dialogue n'est en cours en ce moment, penchez-vous sur comment vous pourriez en amorcer un. Le bon moment, c'est maintenant. »

Caroline Curran
Bureau du dirigeant principal
des ressources humaines

Je crois que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles (p. ex., la culture, les méthodes de travail, les idées).

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018

78 %

Empathie et compassion

En octobre 2018, Ann-Marie Jenkins et Mallory Chafe (toutes deux agentes de liaison de l'Agence du revenu du Canada) se sont rendues dans quatre collectivités inuites et innues du Nord du Labrador pour discuter d'avantages fiscaux et de crédits d'impôt. Ces discussions en personne ont permis à Ann-Marie et à Mallory d'intervenir ouvertement auprès des membres de la communauté et d'aider les gens à produire leurs déclarations. De fait, certains ont pu produire leur déclaration sur-le-champ! Ces agentes ont trouvé le voyage très enrichissant.

« Nous avons pu voir des sourires. Un monsieur nous a dit que nous venions de rendre sa vie beaucoup plus heureuse. »

Milieux de travail sains

Nous devons faire preuve de leadership à tous les niveaux pour faire progresser l'inclusion dans la fonction publique. Nous avons vu des efforts déployés à la base, comme ceux du Bureau des conférenciers fédéraux sur les milieux de travail sains (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada), et à plus grande échelle, comme ceux des groupes horizontaux composés de fonctionnaires provenant des quatre coins du pays, pour amorcer des conversations sur des questions importantes, par exemple rendre le milieu de travail plus inclusif.

Tirant parti d'un bon nombre de ces efforts, le rapport Milieux de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique s'appuie sur la rétroaction des employés pour déterminer les mesures à prendre pour mieux les soutenir. Des mesures précoces sont en cours, dont les suivantes :

- des ministères et organismes ont commencé à offrir des services d'ombudsman aux employés;
- le harcèlement est maintenant à l'ordre du jour de chaque réunion entre la direction et les syndicats de la fonction publique;
- de nombreuses séances de mobilisation et de formation ont eu lieu, y compris la discussion de la Garde côtière canadienne sur l'expérience des femmes en mer dans les environnements opérationnels.

Mon ministère ou organisme fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018

71 %

Le saviez-vous?

Les dirigeants à tous les niveaux travaillent fort pour éliminer la stigmatisation, créer des outils utiles et planifier l'avenir en santé mentale. Récemment publié, mon Rapport d'étape sur la santé mentale 2016-2019 : l'expérience de la fonction publique canadienne dresse un bilan de nos efforts collectifs déployés jusqu'à présent en matière de santé mentale en milieu de travail.

Les fonctionnaires profitent d'une série de cours améliorés de l'École de la fonction publique du Canada sur la prévention du harcèlement. De plus, le Secrétariat du Conseil du Trésor mettra sur pied, au printemps 2019, le Centre du mieux-être, de la diversité et de l'inclusion de la fonction publique. Le Centre appuiera les ministères et organismes qui s'efforcent de régler les problèmes de harcèlement et qui contribuent à créer des milieux de travail sûrs, sains, diversifiés et inclusifs.

Il existe de nombreuses façons de rendre nos espaces de travail plus sains. Et, comme c'est souvent le cas, faire preuve d'un peu de créativité peut mener loin. À titre d'exemple, les bureaux du Service canadien du renseignement de sécurité au Québec ont mis en place un horaire permettant aux employés d'amener leurs meilleurs amis — leurs chiens — au travail. L'équipe a constaté que le fait d'amener des animaux de compagnie au travail a amélioré le rendement, réduit le stress et favorisé des interactions sociales positives. Dans l'ensemble, c'est un tel succès que le bureau de Toronto a emboîté le pas! Voilà qui n'est pas négligeable.

Tous les jours, les employés du Service canadien du renseignement de sécurité traitent des questions liées à la sécurité nationale — et il se trouve aussi qu'ils aiment les chiens! Voici un visiteur dont les yeux ont été noircis pour s'assurer que son identité demeure secrète.

Le saviez-vous?

Le bureau ontarien de Services publics et Approvisionnement Canada a fourni un outil pour aider les fonctionnaires à mettre sur pied un comité consultatif sur la prévention du harcèlement (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) en vue de s'attaquer au harcèlement en milieu de travail.

En mai 2018, Santé Canada a mis sur pied le Centre de services de mieux-être en milieu de travail. Son but est de simplifier l'accès aux services qui répondent aux besoins des employés quant à l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, à la gestion de l'invalidité et à la déclaration d'incidents et d'accidents liés à la santé et à la sécurité au travail. Le Centre offre aux employés un point de contact unique pour coordonner les demandes de service en matière de ressources humaines, de gestion de l'information, de technologie de l'information et de sécurité.

ACS+
ANALYSE COMPARATIVE ENTRE LES SEXES PLUS

Nous avons tous de multiples facteurs identitaires qui se recoupent pour faire de nous qui nous sommes. C'est pourquoi les fonctionnaires utilisent l'Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) pour évaluer les effets que les politiques, les programmes et les initiatives ont sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes non binaires. Le « plus » de l'ACS+ va au delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). Il tient compte de nombreux autres facteurs identitaires, comme l'origine ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'orientation sexuelle, l'âge, le lieu de résidence et le fait de vivre avec un handicap. Le cours en ligne sur l'ACS+ du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres vise à donner aux fonctionnaires les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour appliquer l'analyse comparative entre les sexes lorsqu'ils élaborent des politiques et des programmes.

Une diversité de perspectives

Un bon exemple d'effort visant à faire entendre diverses voix à la table de discussion est celui du Groupe de travail des sous-ministres sur l'innovation dans le secteur public, qui compte parmi ses rangs des membres GC entrepreneurs (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) à mi-carrière. Ces membres apportent de nouvelles perspectives à la discussion et peuvent perfectionner leurs compétences en matière de leadership.

Les équipes ou les ministères ne peuvent pas à eux seuls relever tous les défis. Le Carrefour de la croissance propre, lancé en janvier 2018, est un exemple de centre pangouvernemental de collaboration. Il regroupe 16 ministères et organismes fédéraux en vue d'aider les entreprises et les projets à :

- manœuvrer dans les programmes et services de technologies propres;
- échanger de l'information et promouvoir la coordination entre les programmes;
- améliorer le suivi et les résultats des technologies propres pour les Canadiens.

Au cours de sa première année d'activité, le Carrefour a servi plus de 800 clients.

Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018

72 %

Nous continuons d'œuvrer à la création d'un milieu de travail où les Autochtones qui font carrière dans la fonction publique, ou qui souhaitent le faire, sont soutenus et pleinement inclus dans tous les aspects de la vie de fonctionnaire. Par la voie du Groupe de travail des sous-ministres sur la réconciliation, des outils ont été élaborés pour aider les ministères à travailler à la réconciliation au sein de la fonction publique, notamment :

- un tableau synthèse du plan d'action qui décrit les obstacles et les solutions recommandées et qui fait état des progrès réalisés en matière de recrutement, de maintien en poste et de promotion;
- un tableau de bord des sous-ministres qui décrit les initiatives et les pratiques concrètes en milieu de travail qui peuvent être mises en place au titre des autorisations actuelles;
- une fiche d'évaluation des progrès pour cerner les lacunes existantes, faire le point et fournir des données sur les initiatives visant à améliorer le recrutement, le maintien en poste et la promotion des employés et des cadres autochtones.

De plus, l'École de la fonction publique du Canada a mis sur pied un cercle consultatif composé de représentants autochtones gouvernementaux et non gouvernementaux qui jouent un rôle stratégique dans la définition de l'objectif principal du programme d'études et de l'orientation générale de la Série d'apprentissage sur les questions autochtones de l'École.

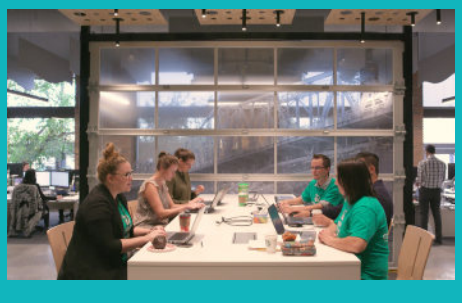
Le saviez-vous?

La Citation Fierté Canada est l'une des nombreuses mesures que nous prenons pour reconnaître les injustices qu'ont vécues les membres des communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queer et bispirituelles (LGBTQ2+), ainsi que les membres des Forces armées canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada pendant ce sombre chapitre de notre histoire que l'on appelle souvent la « purge ». La Citation est l'un des éléments de l'entente de règlement définitive du recours collectif de la purge LGBT. Ensemble, nous continuerons de tirer parti des progrès que nous avons réalisés pour créer une fonction publique inclusive où tous les fonctionnaires sont traités sur un pied d'égalité et avec dignité.

Le saviez-vous?

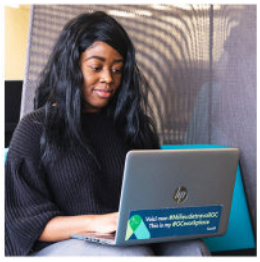
Ces ministères figurent au classement des meilleurs employeurs du Canada pour les jeunes (en anglais seulement) de 2019 :

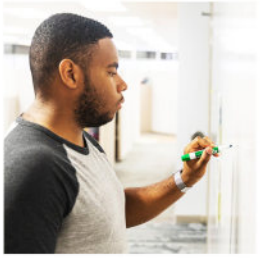
- Pêches et Océans Canada et la Garde côtière canadienne
- Santé Canada
- Finances Canada
- Statistique Canada
- Secrétariat du Conseil du Trésor



« Il est extrêmement intéressant de travailler avec des personnes de cultures et d'intérêts ministériels variés et différents ainsi que de voir les effets qu'un but commun peut avoir. Je suis des plus fiers d'aider à établir ces relations et de continuer à les entretenir pour accroître la collaboration interministérielle en vue d'améliorer les résultats des technologies propres. »

Mackenzie Larwill, analyste principal,
Ressources naturelles Canada





« Je suis très fier de la façon dont nous travaillons : en collaborant, en faisant preuve de transparence, en essayant de nouvelles choses, en menant des essais et en faisant évoluer nos travaux au fur et à mesure. »

John Kenney, gestionnaire, Innovation sociale,
Ressources naturelles Canada

Outillée

Nous concevons des milieux de travail qui optimisent le rendement, font de l'apprentissage un élément fondamental de l'emploi et offrent un accès amélioré à la technologie et aux outils.

La Feuille de route de la Stratégie de données

La Feuille de route de la Stratégie de données pour la fonction publique fédérale diffusée récemment jette les bases permettant à la fonction publique de créer une valeur publique accrue à partir des données qu'elle crée, recueille et gère. Le rapport fait suite à une mobilisation de près d'un an dans l'ensemble de la fonction publique.

En septembre 2018, Services partagés Canada, Construction de Défense Canada et le ministère de la Défense nationale ont ouvert à Borden, en Ontario, le plus grand centre de données ultramoderne du gouvernement. Le Centre de données d'entreprise de Borden :

- soutient la prestation de programmes et services en ligne du gouvernement fédéral aux Canadiens;
- offre une meilleure sécurité physique et cybersécurité pour les renseignements personnels des Canadiens;
- contribue à une solution de technologies de l'information à long terme pour l'utilisation croissante que fait la population des services numériques.

Parfois, innover signifie simplifier. Nous avons au Canada plus de 700 centres de données, et près de 90 % d'entre eux sont en fait de simples pièces dans des immeubles de bureaux. À ce jour, Services partagés Canada a fermé 180 anciens centres de données et continue de faire migrer les applications et les données vers des environnements plus récents et plus sécuritaires, y compris les centres de données d'entreprise et des solutions axées sur l'informatique en nuage. Il reste beaucoup à faire, alors que nous travaillons à la migration vers un gouvernement numérique, pour libérer des ressources occupées à l'entretien des systèmes existants.

Moufid Jarada, de Services partagés Canada, est mis en vedette dans *Une journée dans la vie d'un inspecteur de l'aviation civile*, une vidéo au sujet d'un emploi à Transports Canada qui exige de toujours être au courant des derniers règlements et des plus récentes technologies.

Apprentissage continu

Un renouvellement continu exige un apprentissage continu. Afin que la fonction publique du Canada possède les compétences et connaissances dont elle a besoin pour répondre aux besoins à l'ère numérique, l'École de la fonction publique du Canada a lancé l'Académie du numérique.

Ouverte par défaut et axée sur la collaboration, l'Académie regroupe des contributeurs de divers ordres de gouvernement, du secteur privé et du secteur sans but lucratif. Le programme aide les fonctionnaires de tous les niveaux dans leurs efforts visant à moderniser les activités dans le but d'offrir à la population les services numériques auxquels elle s'attend.

Le Conseil fédéral de l'Atlantique, avec l'appui de Patrimoine canadien (région de l'Atlantique), a créé un programme interinstitutionnel qui permet aux employés fédéraux d'apprendre et de pratiquer leur deuxième langue officielle en travaillant au sein d'organisations dans des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Ce programme profite à tous puisqu'il permet aux fonctionnaires de renforcer leurs compétences en langue seconde et aux groupes communautaires de recevoir une aide supplémentaire. En outre, en raison de ce succès, le programme sera adopté ailleurs au sein de Patrimoine canadien.

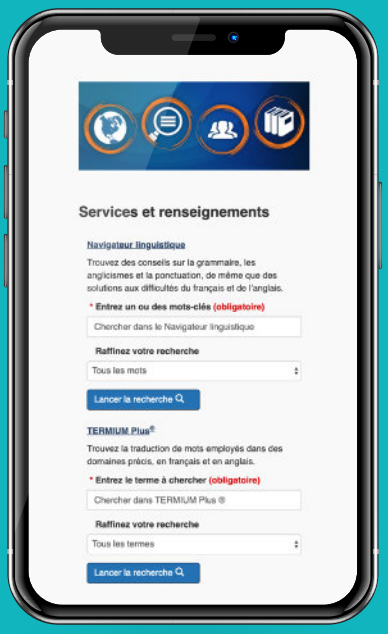
De la même manière, l'Outil de compréhension linguistique (accessible uniquement sur le réseau du gouvernement du Canada) du Bureau de la traduction contribue à maintenir une culture dynamique de bilinguisme et permet aux fonctionnaires de mieux comprendre les textes dans leur deuxième langue officielle. Cet outil a été intégré dans GCconnex pour traduire les publications des forums de discussion, mais il est également offert aux fonctionnaires pour encourager l'utilisation des langues officielles en milieu de travail.

Le saviez-vous?

Les personnes qui cherchent ou offrent du mentorat, ainsi que d'autres possibilités (p. ex. des micromissions), peuvent utiliser pour ce faire le Carrefour de carrière (sous l'onglet Carrière) de GCcollab.ca.

Le saviez-vous?

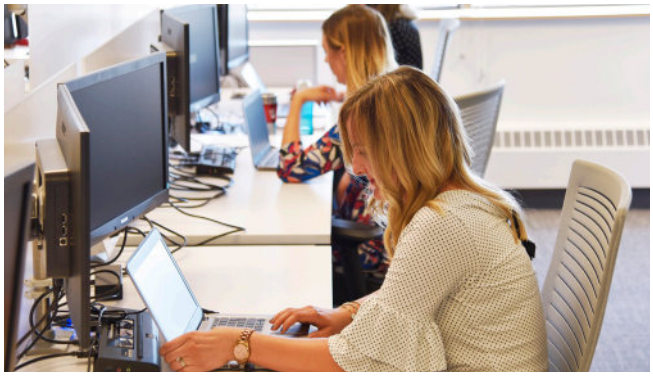
Tous les Canadiens ont accès à de nombreuses ressources conçues pour les fonctionnaires. Le Portail linguistique du Canada vous permet, entre autres, d'améliorer vos connaissances du français et de l'anglais et de perfectionner vos compétences en rédaction.



Travail axé sur les activités

L'initiative Milieu de travail GC, ce n'est pas que de nouveaux locaux et de nouveaux meubles. C'est une question de personnel. Il s'agit de créer un environnement qui facilite la nouvelle façon de travailler dans une fonction publique moderne, confiante et très performante. Allant au-delà du concept de bureau ouvert de Milieu de travail 2.0, la vision de Milieu de travail GC est rendue possible par les études conceptuelles de milieu de travail axé sur les activités. Elle se caractérise par une variété de points de travail conçus pour favoriser la productivité et contribue à une gamme d'activités quotidiennes, du travail individuel à la collaboration, que ce soit dans un immeuble de bureaux ou un laboratoire ou aux premières lignes des services à la population. Nous accordons une grande importance à l'accessibilité pour les personnes handicapées, ce qui montre que nous sommes très conscients qu'il faut faire davantage pour éliminer les obstacles.

Il est essentiel que les utilisateurs participent à la conception des solutions. Prenons l'exemple d'une équipe de Services publics et Approvisionnement Canada, qui met à l'essai une façon de travailler hors d'un bureau désigné : les employés choisissent où et comment ils travaillent. Qu'il s'agisse de travailler à partir de divers bureaux, de la maison, ou pendant leurs déplacements quotidiens, ils disposent des outils nécessaires pour accomplir leurs tâches et collaborer avec leurs collègues.



De plus en plus, les milieux de travail sont conçus pour faciliter une vaste gamme d'activités quotidiennes, comme le travail individuel et la collaboration, le travail dans un bureau à cloison et dans un laboratoire, le travail sur le terrain et l'exploration spatiale.

Cité parlementaire

Pendant que nous travaillons à améliorer les espaces de travail, les fonctionnaires s'affairent aussi à améliorer les chambres de la démocratie de notre pays. Pendant plus de 150 ans, les édifices du Parlement (les édifices du Centre, de l'Ouest et de l'Est) ont abrité le gouvernement. Nous sommes occupés à terminer le plus grand projet de restauration patrimoniale jamais vu au Canada. Services publics et Approvisionnement Canada a réussi à bien équilibrer la restauration et la modernisation afin de s'assurer que les immeubles historiques d'importance culturelle du Canada répondent aux besoins de la démocratie parlementaire du 21e siècle.

Au fil des travaux, Services publics et Approvisionnement Canada veille également à rendre accessibles ces espaces importants. Les Canadiens pourront ainsi plus facilement profiter de la Colline du Parlement, ainsi que participer à notre démocratie parlementaire. Une fois les travaux terminés, la Cité parlementaire offrira :

- un accès libre d'obstacle partout (entrées, commodités et sièges dans les nouvelles salles du Sénat et de la Chambre des communes);
- des ascenseurs, des salles de bain, des comptoirs et des fontaines accessibles;
- des bordures de chaussée plus basses et des rampes accessibles, des mains courantes, des systèmes hydrauliques d'ouverture des portes et des panneaux en braille.

Explorez en ligne les histoires de fonctionnaires qui travaillent fort pour faire avancer les choses :

- Les histoires de la fonction publique, prix et reconnaissance met en évidence des histoires de partout dans la fonction publique.
- Santé Canada : Au service des Canadiens est une série sur les enjeux qu'aborde Santé Canada et les mesures que ce ministère prend pour préserver la santé et la sécurité de la population canadienne.
- Perspectives autochtones : Histoires de fonctionnaires autochtones est une baladodiffusion qui traite du rôle des Autochtones dans la fonction publique.
- Nos histoires, votre Canada met de l'avant les récits de personnes et de projets qui font une différence dans la vie des Canadiens et montre comment Services publics et Approvisionnement Canada aide les ministères et les organismes du gouvernement.
- Explorer le travail de Phil Thomas, toxicologue de la faune à Environnement et Changement climatique Canada, dans une série vidéo en cinq parties qui traite de sa collaboration avec les peuples autochtones pour contribuer à améliorer la vie des personnes vivant dans les communautés éloignées.

Les fonctionnaires sont encouragés à partager leurs histoires sur le renouvellement en utilisant le mot-clic #noshistoiresGC dans les médias sociaux.

Prochaines étapes...

Les efforts que nous avons déployés au cours des dernières années pour améliorer notre milieu de travail — comme en témoignent notre travail acharné sur la diversité et l'inclusion, la santé mentale et le harcèlement, ainsi que notre expérimentation de nouvelles idées — ont donné un élan au renouvellement.

Nous poursuivons sur cette lancée en mettant l'accent sur nos mentalités et nos comportements individuels et collectifs afin de rendre la fonction publique plus agile, plus inclusive et mieux outillée. Chaque fonctionnaire peut contribuer à faire changer les choses.

L'adoption d'approches plus ouvertes et plus collaboratives au sein et à l'extérieur du gouvernement est un élément essentiel de la réussite. Nous invitons tout le monde à participer à notre programme de renouvellement de la fonction publique.

Nous rendrons compte régulièrement de nos progrès, y compris de nos défis, de nos revers et de nos percées. Nous communiquerons et soulignerons les approches novatrices des fonctionnaires de l'ensemble du Canada dans le cadre d'événements comme le Salon de l'innovation à mesure que nous poursuivons la mise en œuvre de l'initiative Au-delà de 2020.

La fonction publique du Canada est une bonne histoire. Nous n'entendons pas assez parler des histoires incroyables d'innovations et de solutions créatives générées chaque jour dans l'ensemble de la fonction publique, et je veux que nous tous nous racontions ces histoires.

Pendant mon temps comme greffier, j'ai eu la chance d'échanger avec des milliers de fonctionnaires dans le cadre de quelque 150 allocutions partout au pays. J'ai également communiqué avec eux et avec les Canadiens par l'entremise de mon site Web, et je suis présent sur Facebook, Twitter et LinkedIn. Bien que ces tribunes m'aient donné l'occasion de parler de la fonction publique, elles constituent aussi pour moi un moyen important d'entendre directement les histoires d'excellence au quotidien des fonctionnaires. Ce sont leurs histoires qui m'inspirent.

Le présent rapport n'a mis en lumière qu'une petite partie des nombreuses histoires de service exceptionnel aux Canadiens, de professionnalisme et d'excellence.

Il donne la parole, dans une petite mesure, aux centaines de milliers de fonctionnaires qui font de notre fonction publique l'une des meilleures du monde. Ensemble, ces personnes révèlent les forces de notre démocratie et le rôle du gouvernement au Canada. Ce sont nos histoires — par les Canadiens, pour les Canadiens.

Meegwetch

Thank you

Merci

Woliwun

Ekosani

Mahseecho

Nia:wen

Matna

Wopida

Hei Hei

Marci Cho

ᖁᐊᓇᖅᑎᑦ

Nakurmiik

Quanaqqutit

Kukwstsétsemc

Annexe : Transformation de nos services au fil des ans

	Il y a 30 ans	Il y a 15 ans	Aujourd'hui
Déclarations de revenus	Formulaires papier, en personne	Formulaires papier + électroniques 31,5 % des Canadiens ont utilisé le dossier électronique	Papier + en ligne, Mon dossier 87,6 % des déclarations de revenus des particuliers ont été produites en ligne (2017-2018)
Avis de santé publique	Médias d'information	Sites web du gouvernement du Canada	Médias sociaux Les données ouvertes pour les technologies intelligentes, comme les réfrigérateurs intelligents, pour envoyer des rappels en temps réel
Bulletins météorologiques	Radio-Météo, diffusion de bulletins météo en continu	Le site web Meteo.gc.ca contient les dernières images radar et satellitaires et les bulletins météo les plus récents de l'ensemble du Canada. En moyenne, il enregistre plus d'***un demi-milliard*** de visites individuelles chaque année.	L'application mobile MétéoCAN rend les prévisions et alertes disponibles par des données météorologiques en temps réel. Les Canadiens reçoivent des avis météo et d'autres messages d'alerte immédiatement sur les appareils mobiles, à la télévision et à la radio.
Passage frontalier	Programmes d'approbation préalable pour accélérer le passage des personnes qui traversent fréquemment la frontière et qui présentent un faible risque	Portails web qui permettent aux entreprises et aux négociants d'échanger de l'information en ligne	Postes de déclaration libre-service du traitement automatisé à la frontière Application mobile FrontièreCan – Déclaration électronique, application Bon voyage
Passeports	En 1970, il n'y avait que trois bureaux de Passeport Canada En 1985, on délivre la première version des passeports lisibles à la machine	30 bureaux de passeport au pays 49 emplacements de Postes Canada	34 bureaux de passeport, plus de 315 centres de Service Canada et 210 points de service de passeport à l'étranger d'Affaires mondiales Canada Passeport électronique : doté d'une puce électronique offrant une plus grande protection contre la fraude et la falsification Renouvellement de dix ans possible

Annexe : Applications du gouvernement du Canada

Le gouvernement du Canada a créé une grande variété d'applications mobiles, que vous pouvez découvrir au Centre mobile du canada.ca.

Voici quelques exemples intéressants que vous voudrez peut-être consulter :

MétéoCAN fournit directement aux Canadiens des données météorologiques fiables et à jour, en puisant ses données et renseignements météorologiques directement d'Environnement et Changement climatique Canada pour s'assurer que les Canadiens reçoivent les prévisions les plus récentes.

- Environnement et Changement climatique Canada développe et teste sa nouvelle application météorologique depuis l'automne 2017. *Plus de 50 000 Canadiens ont téléchargé la version bêta de l'application, et leurs précieux commentaires ont été intégrés à la conception.* Seulement deux semaines après son lancement officiel, MétéoCAN avait été téléchargée plus de 280 000 fois.

Le service numérique **Rappels et alertes de sécurité** du gouvernement du Canada fournit aux Canadiens des renseignements sur les rappels et les alertes de sécurité concernant les produits de consommation comme les aliments et les véhicules. N'importe où. N'importe quand.

L'**application nationale de Parcs Canada** est un guichet unique pour toutes vos aventures à Parcs Canada. Elle contient tous les éléments essentiels nécessaires pour planifier un voyage réussi. Découvrez les joyaux cachés moins connus de Parcs Canada, sauvegardez les événements spéciaux que vous ne voulez pas manquer, créez une liste de choses à emporter personnalisée, déverrouillez des éléments superposés amusants et partagez instantanément vos photos sur Facebook, Twitter et Instagram. L'application contient également toutes les informations dont vous avez besoin pour faire de votre premier voyage de camping un succès : les bases du camping et des conseils d'initiés, des listes de vérification pour le matériel à emporter, des informations sur les parcs nationaux ainsi que des recettes et des conseils culinaires.

L'**application FrontièreCan – Déclaration électronique de l'Agence des services frontaliers du Canada** offre une manière rapide, simple et sécurisée de gagner du temps lorsque vous arrivez au Canada par avion. Une fois téléchargée, l'application n'entrepose que des informations non confidentielles. Elle :

- vous permet de créer une déclaration à l'avance pour un maximum de cinq voyageurs ayant le même lieu de résidence;
- génère un code de réponse rapide (code QR) que vous pouvez balayer à une borne d'inspection primaire;
- réduit le délai de traitement à une borne d'inspection primaire jusqu'à 50 % à l'arrivée.

L'**application mobile En route vers la préparation mentale des Forces armées canadiennes** est un outil de formation qui vise à améliorer le rendement à court terme et les buts à long terme en matière de santé mentale pour soutenir les membres des Forces, leur famille et le grand public.

Remarques :

- Plusieurs pays alliés utilisent des versions personnalisées de l'application à des fins de recherche et de formation.
- L'application est en voie d'être configurée pour appuyer des milieux de travail civils un peu partout au Canada, notamment la Gendarmerie royale du Canada, les forces policières provinciales et municipales, les pompiers et d'autres intervenants du domaine de la sécurité publique.

La nouvelle application mobile du **Guichet-Emplois** rend la recherche d'emploi facile et pratique sur le pouce. Vous pouvez chercher parmi toutes les offres d'emploi publiées sur le site web du Guichet-Emplois, d'une manière adaptée à votre appareil mobile.