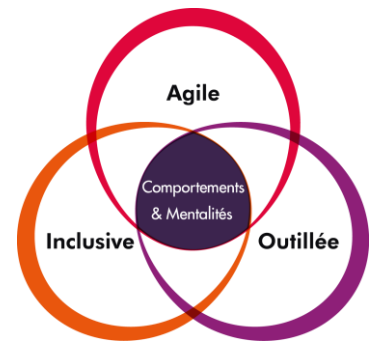


# Appel – histoires sur le renouvellement et le service

## Renseignements utiles



**Nous recherchons des histoires qui démontrent une fonction publique...**

### Agile

Les mesures prises pour :

- mobiliser rapidement le talent et les ressources en fonction des besoins.
- éliminer les obstacles à la productivité et simplifier les formalités administratives.
- donner aux employés les moyens d'essayer de nouveaux modes de travail.

### Inclusive

Les mesures prises pour :

- favoriser des milieux de travail où tous peuvent pleinement contribuer.
- éliminer le cloisonnement et tenir des discussions entre divers niveaux, fonctions et secteurs.
- solliciter rapidement des conseils et de la rétroaction externes et accueillir divers points de vue.

### Outillée

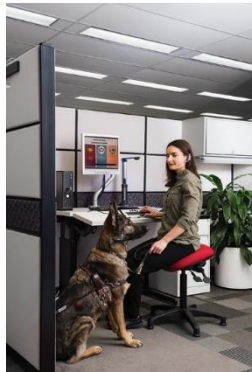
Les mesures prises pour :

- mettre à l'essai de nouveaux espaces et régimes de travail.
- trouver des applications concrètes pour les nouveaux outils.
- renforcer les compétences et le savoir des employés pour les besoins futurs.

# Conseils de rédactions

## Raconter votre histoire

Au moment de raconter votre histoire, gardez en tête les questions suivantes :



- Quelles **mesures** ont été prises par votre organisation? Pourquoi?
- Quel a été le **résultat** ou l'**incidence**? Veuillez inclure des données qualitatives ou quantitatives dans votre réponse.
- Comment cette initiative a-t-elle contribué à mieux servir le gouvernement, les Canadiens ou vos collègues fonctionnaires?
- Qu'est-ce qui a bien ou moins bien fonctionné? Qu'avez-vous appris qui pourrait être utile aux autres organisations? Souvent, les histoires les plus inspirantes sont celles où l'on fait honnêtement état de ce qui n'a pas bien fonctionné.

## Faire connaître votre histoire

Vous avez l'occasion de mettre en lumière la façon dont les fonctionnaires ont avec brio renouvelé la fonction publique et servi le gouvernement ainsi que les Canadiens tout au long de l'année.

- Diffuser vos histoires à **l'interne**, notamment sur GCconnex et GCpédia.
- Diffuser vos histoires à **l'externe** sur les médias sociaux et d'autres plateformes externes telles que :
  - [Fiers de servir les Canadiennes et les Canadiens](#)
  - [Votre gouvernement à l'œuvre](#)
  - [Site Web du greffier](#)
  - [GCcollab](#)



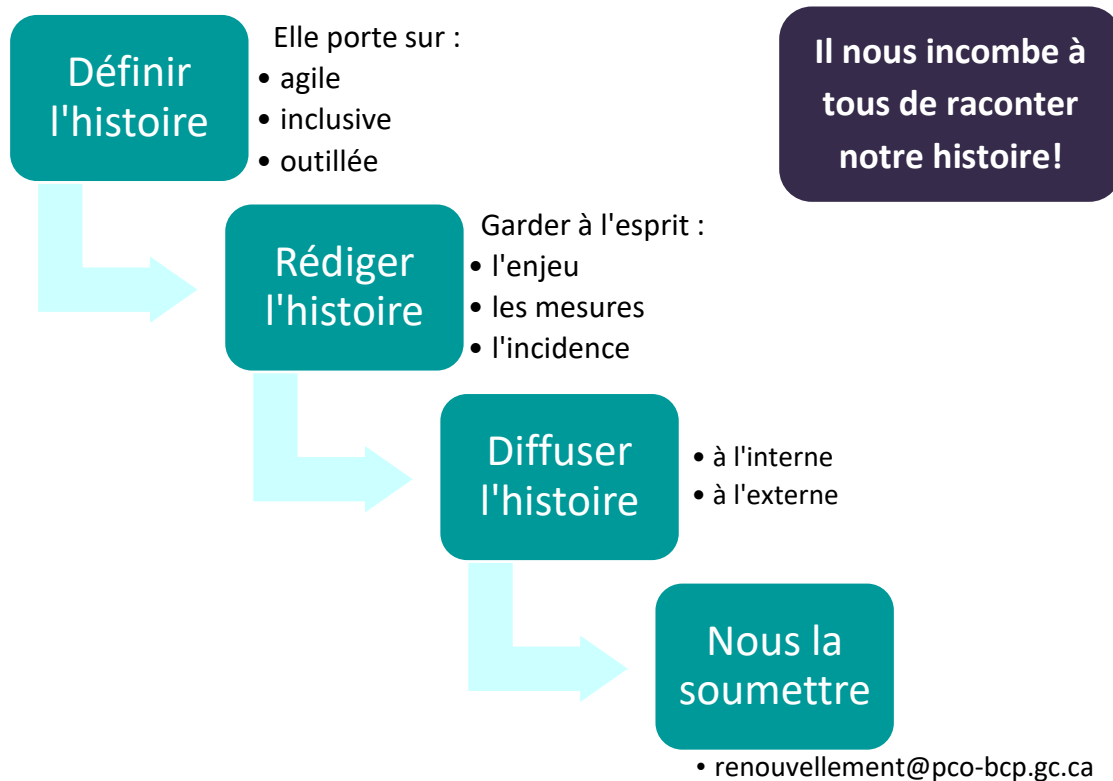
Si vous avez des questions, joignez-vous à [une discussion sur GCcollab](#).

## Soumettre votre histoire

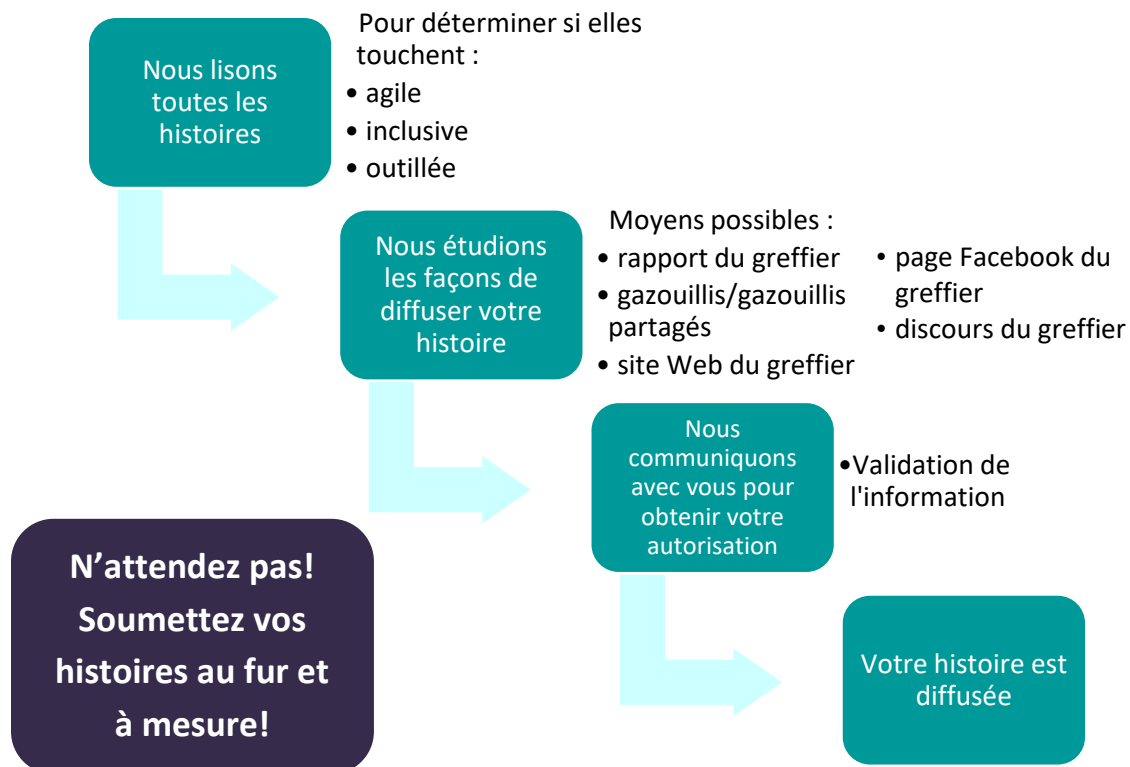
Votre histoire peut être racontée au moyen de divers supports, notamment une infographie, une courte vidéo, un message sur Facebook ou une affiche. Veuillez inclure une photo ou une image, et essayez d'avoir des récits touchant l'organisation, une équipe et des individus de partout au Canada et dans le monde.

Veillez soumettre vos histoires dans les deux langues officielles à [renouvellement@pco-bcp.gc.ca](mailto:renouvellement@pco-bcp.gc.ca). Bien que nous voulons vous entendre tout au long de l'année, pour être prise en considération dans le *Vingt-sixième rapport annuel du Premier ministre sur la fonction publique*, veuillez les faire parvenir au plus tard le **30 novembre 2018**. Nous aimerions avoir de vos nouvelles tout au long de l'année, alors n'hésitez pas à les soumettre, même après cette date, nous continuerons à souligner les histoires régulièrement au moyen des médias sociaux du greffier.

## Le processus



## Que se passe-t-il une fois que vous soumettez votre histoire?



## Exemples de formats

Vous pouvez utiliser n'importe quel support ou plateforme. Voici quelques exemples de façons de diffuser votre histoire.

### Exemple : histoires diffusées sur un site Web public



**Objectif 2020** est une initiative pangouvernementale qui mobilise tous les fonctionnaires fédéraux pour trouver des idées qui transformeront la fonction publique à long terme. L'initiative donne à tous et à toutes les outils pour agir et oriente les fonctionnaires qui s'efforcent, par leur travail, d'améliorer la vie des Canadiens.

Chaque année, le greffier du Conseil privé demande aux ministères et organismes de raconter comment leurs efforts respectifs contribuent au renouvellement et à la transformation de la fonction publique. À l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), nous poursuivons notre modernisation et notre transformation pour offrir aux Canadiens des services de qualité à la frontière et faire de la vision d'Objectif 2020 une réalité. Cette année, le greffier nous a demandé de présenter des histoires qui mettent en valeur le renouvellement de la fonction publique et la quête d'idées novatrices qui ont un impact, entraînent des résultats et rendent les milieux de travail plus sains.

Tout au long de l'année 2017, nous avons amélioré la gestion frontalière grâce à l'instauration d'une culture axée sur l'innovation, la mobilisation des employés et la préparation opérationnelle. Nous étions présents pour gérer une vague sans précédent de demandes d'asile aux quatre coins du pays. Grâce à la mise en place de bornes d'inspection primaire dans six grands aéroports, nous avons également amélioré les services offerts aux passagers du transport aérien. À l'interne, nous avons continué d'intensifier notre engagement à l'égard des milieux de travail sains au moyen d'un large éventail d'initiatives de promotion du mieux-être.

Le rapport au greffier nous donne la chance de célébrer le dévouement de nos employés et de souligner leurs contributions à l'Agence et au Canada. Nous sommes heureux de présenter quelques histoires de l'Agence dans le rapport, et nous sommes impatients de faire paraître d'autres articles ici au cours des prochains mois!



#### Traitement Des Demandeurs D'asile

Au cours de l'été 2017, l'ASFC a répondu à une vague sans précédent de demandeurs d'asile à plusieurs endroits au pays. En collaboration avec d'autres ministères, l'ASFC a consacré beaucoup de temps et de ressources à cet important effort humanitaire.

[Pour en savoir plus](#)



#### Borne D'inspection Primaire et Application De Déclaration Électronique FrontièreCan

Les bornes d'inspection primaire et l'appli de déclaration électronique FrontièreCan de l'ASFC transforment l'expérience à la frontière afin d'accroître la sécurité, de réduire les temps d'attente pour les voyageurs dans les aéroports les plus achalandés du pays et de moderniser le processus frontalier dans les aéroports internationaux.

[Pour en savoir plus](#)



#### Stratégie En Matière De Santé Mentale De L'ASFC et Mieux-Être Mental

Tout au long de 2017, l'ASFC a continué de faire la promotion d'un milieu de travail respectueux, diversifié et inclusif qui favorise des climats de confiance propices à un dialogue ouvert sur le mieux-être mental. L'Agence a fourni à ses employés des outils d'auto-évaluation et des vidéos pour les aider à reconnaître les symptômes associés à la maladie mentale et a offert différentes mesures pour améliorer leur santé mentale.

[Pour en savoir plus](#)

## Exemple : histoire diffusée sur un site Web public



Gouvernement du Canada / Government of Canada

Rechercher dans Canada.ca

Emplois | Immigration | Voyage | Entreprises | Prestations | Santé | Impôts | Autres services

Accueil → Voyage → Assistance → Agent consulaires

### Sean Blane, agent consulaire à Londres

« De nombreux Canadiens se présentent à notre haut-commissariat à Londres dans des circonstances difficiles. Nous faisons de notre mieux pour nous assurer qu'ils ont les outils nécessaires pour trouver eux-mêmes des solutions. Mais il nous arrive de donner plus de soutien pour venir en aide aux personnes vulnérables. Nous les aidons à entrer en contact avec des membres de leur famille, nous leur expliquons la marche à suivre pour recevoir des transferts d'argent ou nous les orientons vers des ressources locales auprès desquelles elles peuvent obtenir de l'aide. Souvent, un visiteur se présente pour obtenir un service en particulier, mais se rend compte qu'il a besoin d'une variété de services consulaires. Nous nous efforçons de leur présenter des options, tout en respectant leur autonomie et leur droit à la vie privée. »

Sean Blane, agent consulaire, vient en aide aux Canadiens depuis plus de 15 ans. Lorsqu'il œuvrait au sein de l'Unité des familles d'Affaires mondiales Canada à Ottawa, il a remporté un Prix d'excellence de la fonction publique pour son travail auprès des enfants maltraités ou négligés, des enfants kidnappés et des jeunes adultes contraints de se marier.

« L'une de mes plus grandes fiertés en tant qu'agent consulaire est d'avoir travaillé pour sortir des enfants de situations vraiment difficiles. Lorsque l'on fait ce genre de travail, il faut parfois en faire plus que ce qui est attendu de nous. Mais grâce à ces efforts supplémentaires, des enfants ont peut-être été en mesure de retourner dans un milieu sécuritaire. »

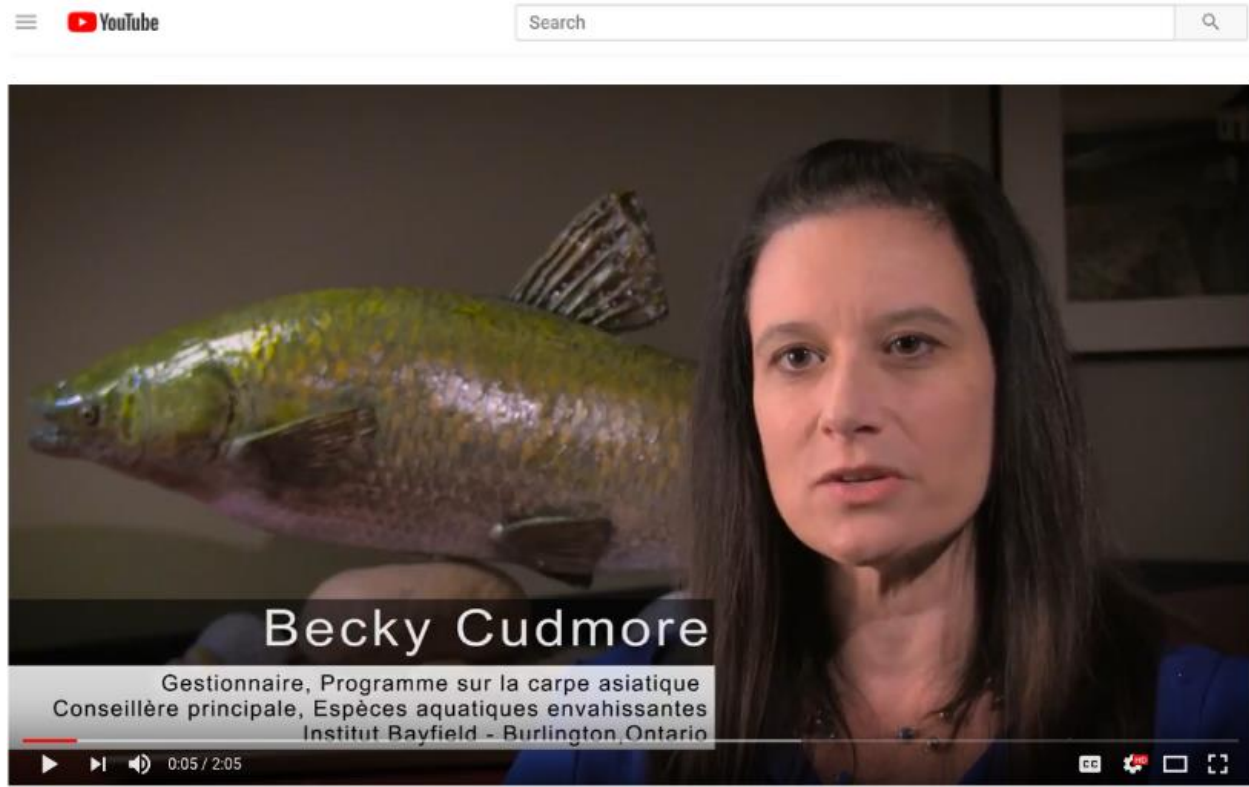
Lors de son travail au sein de l'Unité des familles, Sean fournissait des conseils aux ambassades et aux consulats du Canada partout dans le monde. Cette expérience et celle qu'il a acquise lors d'affectations aux États Unis, en Hongrie et au Royaume-Uni lui ont permis de constater que lorsque des Canadiens ont des ennuis à l'étranger, cela peut être particulièrement difficile pour les familles.

« Quand un Canadien se fait arrêter au Royaume-Uni, nous faisons de notre mieux pour expliquer à sa famille la réalité en prison, les étapes du processus juridique et la marche à suivre pour trouver un avocat. De nombreuses prisons ici ne sont pas facilement accessibles en transport en commun, alors nous aidons les membres de la famille à trouver leur chemin dans la ville. Beaucoup ne connaissent pas le système pénitentiaire, se rendent dans une prison et en ressortent terrifiés. »

En tout temps, on compte entre 50 et 100 Canadiens emprisonnés au Royaume-Uni pour divers motifs, allant de la prolongation de leur séjour après l'expiration de leur visa au trafic de drogues. En sa qualité d'agent consulaire, Sean ne porte aucun jugement : « Il y a une part d'humanité dans chaque situation consulaire complexe. Le réconfort que le personnel consulaire offre aux Canadiens à l'étranger et à leurs êtres chers au Canada peut aider à alléger la pression dans de telles situations. Les membres de notre personnel prennent le temps de parler aux gens et de leur expliquer le fonctionnement du système judiciaire, qui diffère de celui en place au Canada. »



## Exemple : histoire diffusée sur YouTube



Nos scientifiques – d'un océan à l'autre – Becky Cudmore

115 views

👍 LIKE    👎 DISLIKE    ➦ SHARE    ⌵    ⋮



**Peches Canada**

Published on Jun 5, 2017

**SUBSCRIBE** 232

Rencontrez Becky Cudmore, conseillère scientifique principale, Espèces aquatiques envahissantes, et gestionnaire du Programme sur la carpe asiatique du MPO. À titre de conseillère, Becky fournit des avis scientifiques et de l'information qui permettent de surveiller et de contenir la propagation des espèces aquatiques envahissantes dans les eaux du Canada. Écoutez-la expliquer sa recherche actuelle sur la carpe de roseau – une espèce de carpe asiatique qui menace la région des Grands Lacs – ainsi que les travaux scientifiques qui sont accomplis pour localiser la carpe de façon précise et l'éradiquer le plus vite possible.

## Exemple : histoire diffusée sur Twitter (avec un lien pour plus de détails)



Renseignez-vous sur certains des moyens employés par l'ASPC pour sensibiliser les Canadiens au sujet de la maladie de Lyme et autres maladies transmises par les tiques. Découvrez la série Au Service des Canadiens : [ow.ly/BbF830lcYjY](https://ow.ly/BbF830lcYjY) #GC2020



## Exemple : histoire diffusée sur GCpedia

### Embauche inclusive à SPAC

Stephen Penney



J'ai été recruté au sein de l'équipe de géomatique de SPAC à Halifax d'une manière non conventionnelle. Oui, j'avais toutes les qualifications essentielles requises pour le poste et même plus : une maîtrise en physique théorique et mécanique quantique, d'excellentes aptitudes en analyse et en résolution de problèmes, de fortes compétences en mathématiques et un grand sens de l'intégrité et de l'honnêteté. Tout ceci faisait de moi le candidat idéal pour le poste d'adjoint à l'information foncière.

Mais il se trouve aussi que j'ai un trouble du spectre de l'autisme (TSA), ce qui affecte parfois mes habiletés de communication et mes interactions sociales, et rend la recherche d'emploi difficile. Mais grâce à l'ouverture de SPAC à l'embauche inclusive et aux programmes LaunchPad (Autism Nova Scotia) et Prêts, disponibles et capables, je peux sincèrement dire que cette occasion d'emploi m'était destinée.

Cette expérience a eu un impact important sur ma vie, car elle m'a permis de me servir de mes compétences pour contribuer à la société et de prouver que les autistes sont des employés de grande valeur.

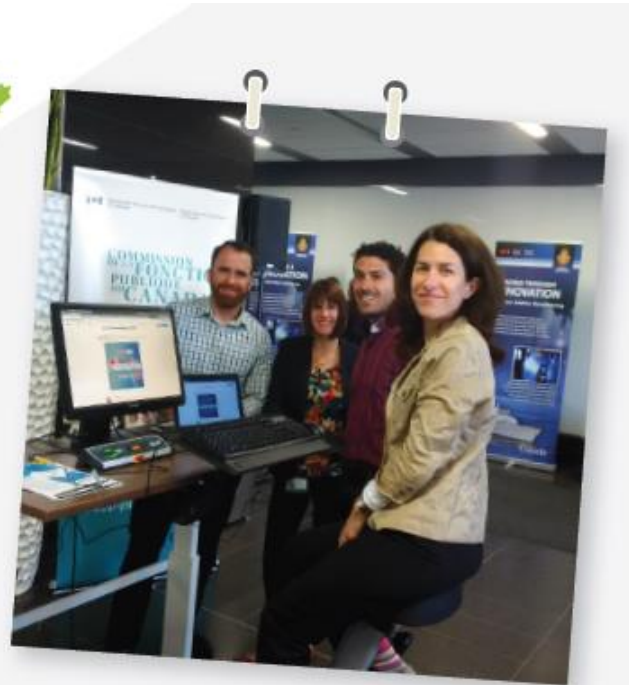
J'aimerais remercier l'équipe de la région de l'Atlantique de SPAC, qui trace la voie vers une main-d'œuvre diversifiée.



## Exemple : histoire diffusée à l'interne aux employés

# LE MIEUX-ÊTRE SUR LES POSTES DE TRAVAIL ACTIF

La Commission de la fonction publique est parmi les premières organisations fédérales à lancer un programme permanent de postes de travail actif. Dix appareils – des vélos stationnaires et tapis roulants – ont été déployés dans l'ensemble des bureaux de la Commission, à Gatineau et en région. L'idée a été amenée par un groupe d'employés et a reçu l'appui de la haute gestion.



## SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYÉS :



**SATISFACTION**  
d'avoir accès à  
un poste de travail actif



**PRODUCTIVITÉ**  
semblable  
ou accrue



**MEILLEURE SANTÉ**  
physique et mentale



Regain  
d'**ÉNERGIE**



Commission de la fonction publique  
du Canada

Public Service Commission  
of Canada

Canada