

Transcription

DIGITAL GOVERNMENT LEADERS SUMMIT - SOMMET DES DIRIGEANTS DU GOVERNMENT NUMÉRIQUE 2024:
QXMR-8929 - alejandro.almendrades@tbs-sct.gc.ca - Monday, January 29, 2024 9:03 AM - 437 minutes

Participant: DGLS [DGLS] English (US)

00:00:00 [DGLS] Au fait, c'est superbe.
00:00:02 [DGLS] Ouais. Merci.
00:00:23 [DGLS] Ouais, ça a commencé. D'accord génial.
00:00:27 [DGLS] Bonjour tout le monde. Bonjour.
00:00:30 [DGLS] Bienvenue au Sommet des dirigeants du gouvernement numérique 2024.
00:00:35 [DGLS] Et bonjour à tous ceux qui nous rejoignent également en ligne.
00:00:40 [DGLS] Un merci spécial à nos collègues de l'Ouest canadien.
00:00:44 [DGLS] J'espère que vous êtes bien caféiné ce matin.
00:00:46 [DGLS] Nous savons que cela va être un début très tôt pour vous.
00:00:48 [DGLS] Et si vous rencontrez des problèmes techniques pendant la diffusion en direct, veuillez nous envoyer un e-mail à l'adresse e-mail de l'équipe du sommet et qui peut être trouvé dans la section d'assistance de la page wiki.
00:01:01 [DGLS] Et si vous êtes dans la pièce, prenez un moment pour admirer notre magnifique toile de fond.
00:01:06 [DGLS] nous avons la chance d'accueillir ce sommet, juste à côté du canal Rideau, alors profitez de la vue.
00:01:12 [DGLS] Je m'appelle Jessica Walker. Je vais être l'un de vos animateurs pour aujourd'hui.
00:01:17 [DGLS] Et pour les deux prochains jours.
00:01:19 [DGLS] Je suis conseiller principal au Bureau de coordination de la paie d'entreprise de Services publics et Approvisionnement Canada.
00:01:27 [DGLS] Et je m'appelle Liane LaBelle.
00:01:28 [DGLS] Je suis directeur exécutif de la Plateforme au Service numérique canadien à EDSC. Nous allons être votre animateur pendant les deux prochains jours.
00:01:36 [DGLS] Comme l'a dit Jessica.
00:01:38 [DGLS] Mais avant de plonger dans le vif du sujet, nous vous encouragerons à partager vos pronoms personnels avec vos collègues aujourd'hui pendant que nous créons.
00:01:45 [DGLS] comme un moyen de créer un espace sûr et accueillant pour tout le monde et de nous permettre d'être le meilleur de nous-mêmes lors de cet événement.
00:01:53 [DGLS] les identifiants des pronoms sont disponibles au bureau d'inscription.
00:01:58 [DGLS] J'espère que vous êtes assis à côté de quelqu'un que vous ne connaissez pas et que vous pourrez apprendre à le connaître au cours de ces quelques jours.
00:02:06 [DGLS] Et comme cette communauté se connecte et collabore en quelque sorte. D'accord génial.
00:02:13 [DGLS] Avant de commencer, nous voulons nous assurer que nous reconnaissons les terres sacrées sur lesquelles nous nous trouvons ici, ici aujourd'hui à Ottawa.
00:02:21 [DGLS] Nous allons donc prendre un moment pour nous centrer sur l'humilité en reconnaissant que nous sommes réunis ici aujourd'hui sur le territoire traditionnel non cédé et non cédé du peuple algonquin Anishinaabe.
00:02:31 [DGLS] La terre ancestrale de la nation algonquine Anishinaabe.
00:02:36 [DGLS] Ces terres englobent le bassin versant de Kitchissippi, ou rivière des Outaouais, où le peuple algonquin a prospéré depuis des temps immémoriaux.
00:02:45 [DGLS] Le peuple algonquin a une histoire riche qui s'étend sur des milliers d'années, apportant des contributions inestimables à cette terre, et leur lien profond est évident dans la façon dont ils ont nommé la région Ottawa, ce qui signifie les commerçants et la racine d'Ottawa.
00:03:03 [DGLS] Ils ont généreusement partagé leur sagesse avec les colons européens, leur enseignant des compétences essentielles comme naviguer sur la rivière des Outaouais, survivre à des hivers rigoureux et utiliser la sève d'érable.
00:03:15 [DGLS] Nous partageons ce contexte historique car le concept de trading s'aligne directement sur notre objectif d'aujourd'hui : échanger des idées, partager des perspectives et établir des liens.
00:03:28 [DGLS] Pour ceux d'entre vous qui nous rejoignent virtuellement, nous vous invitons à faire une pause et à reconnaître le territoire traditionnel sur lequel vous regardez cette émission.
00:03:37 [DGLS] Notre reconnaissance s'étend à tous les peuples autochtones de la région, représentant diverses nations de ce que nous connaissons aujourd'hui sous le nom de Canada.
00:03:47 [DGLS] La force du Canada réside dans la diversité tissée par de riches cultures et des traditions des peuples autochtones qui se répercutent à travers les générations.
00:03:57 [DGLS] À mesure que nous progressons, la responsabilité de tirer parti de nos forces incombe à nous tous.
00:04:02 [DGLS] En tant que personnes non autochtones.
00:04:04 [DGLS] Il est de notre rôle de contribuer activement à favoriser un esprit de partenariat et de réconciliation, en honorant et en défendant la riche culture du peuple algonquin, des Anishinaabe et de toutes les communautés autochtones par le biais d'actions audacieuses, stratégiques et délibérées.

00:04:23 [DGLS] Merci pour ça. alors pourquoi sommes-nous ici aujourd'hui ?

00:04:27 [DGLS] le Sommet des leaders du gouvernement numérique est l'occasion pour notre communauté numérique de s'unir sous le thème de l'innovation, de la collaboration et des résultats.

00:04:37 [DGLS] Il ouvre la voie à des discussions engageantes et souligne notre engagement envers l'ambition numérique du Canada.

00:04:45 [DGLS] Nous sommes ici ensemble pour réfléchir à de nouvelles idées, collaborer, discuter et parler de résultats réels et mesurables.

00:04:54 [DGLS] Notre objectif est d'acquérir des connaissances qui renforceront nos stratégies numériques et contribueront collectivement à améliorer le paysage numérique du Canada.

00:05:03 [DGLS] Nous prendrons un moment pour réfléchir avec une fierté justifiée à nos progrès, mais gardez l'œil ouvert. Gardez les yeux fixés sur le travail à venir.

00:05:11 [DGLS] En tant que leaders du numérique.

00:05:13 [DGLS] Sur cette note, j'aimerais prendre un moment pour vous et vous demander de regarder autour de vous, de consulter l'ordre du jour des prochains jours et de prendre note du nombre de femmes qui dirigent ces efforts.

00:05:27 [DGLS] Ces femmes sont des pionnières. C'est.

00:05:31 [DGLS] Mais il ne suffit pas d'être présent dans la salle où les décisions sont prises.

00:05:36 [DGLS] Nous avons besoin que davantage de femmes soient entendues et respectées dans ces espaces.

00:05:41 [DGLS] Et il y a encore du travail à faire ici.

00:05:42 [DGLS] Mais nous remercions, nous disons merci à toutes les femmes ici et en ligne qui se présentent et continuent de travailler sur cet espace chaque jour.

00:05:52 [DGLS] Nous espérons donc que vous êtes de bonne humeur, prêts à participer à des présentations et à des discussions fructueuses et engageantes.

00:06:00 [DGLS] Plus important encore, nous voulons que vous repartiez plein d'énergie et avec de nouvelles idées alimentées par des collaborations significatives et dotés d'informations pratiques pour faire bouger les choses sans être convainçants.

00:06:14 [DGLS] La Nouvelle-Zélande en tant qu'administration pour permettre une pleine participation de mettre de l'électronique, y compris le téléphone, la tablette en mode vibration.

00:06:28 [DGLS] Bien sur n'hésitez pas de vous pour répondre à un appel important le s'agit d'un événement fédéral.

00:06:38 [DGLS] Ainsi, les miles se dérouleront dans les deux officiels n'hésitez pas donc déposer vacation dans la langue officielle de voir lorsque vous présentez la traduction simultanée et disponible via l'application worldly pour sur connecté le code QR tab et de suivre les instructions des personnel qui.

00:07:09 [DGLS] Si vous avez besoin d'aide tout au long de la journée, nos organisateurs d'événements sont postés à la table d'inscription à l'arrière où vous avez reçu votre nom, votre badge nominatif. Ce matin.

00:07:20 [DGLS] Ils peuvent répondre à toutes vos questions.

00:07:23 [DGLS] Il y en aura aussi.

00:07:24 [DGLS] Ainsi, vous y trouverez également une zone de chargement pour vos appareils. Vous avez peut-être remarqué les codes QR sur les tables.

00:07:33 [DGLS] Comme je l'ai mentionné.

00:07:35 [DGLS] Ils sont là pour enrichir votre participation lors des séances de travail.

00:07:41 [DGLS] Si vous nous rejoignez pour le déjeuner, il sera servi sous forme de buffet dans cette salle à 12h30.

00:07:47 [DGLS] Nous avons également un flux vidéo TBS dans la salle.

00:07:52 [DGLS] pendant la pause déjeuner, nous vous invitons à partager vos parcours professionnels à travers quelques questions rapides.

00:07:59 [DGLS] Il s'agit d'une occasion fantastique de nous aider à bâtir une campagne visant à combler l'écart en matière de talents numériques en faisant la promotion du gouvernement du Canada comme un endroit où bâtir une carrière dynamique qui contribue à un changement positif.

00:08:13 [DGLS] Enfin, si vous nous rejoignez demain, merci de conserver votre tour de cou et pensez à l'emporter avec vous.

00:08:19 [DGLS] Si vous ne revenez pas, nous vous invitons à le déposer avant de partir, nous aidant ainsi à minimiser les déchets.

00:08:27 [DGLS] Nous espérons que vous appréciez notre partie fortement scénarisée d'aujourd'hui.

00:08:31 [DGLS] Nous promettons que ce sera beaucoup plus animé.

00:08:34 [DGLS] l'occasion de directement l'honorable.

00:08:38 [DGLS] Anita Anand, présidente du Conseil du trésor en suite de dialogue captiver avec les invités spéciaux.

00:08:47 [DGLS] Valeriya Ionin, vice-ministre de l'intégration européenne au ministère de la transformation numérique de la Ukraine et Pascal, directeur exécutif de l'année stratégique et de l'innovation au secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

00:09:03 [DGLS] Elles se penchent sur le phénomène de la prestation de service numérique au citoyen en tant de guerre.

00:09:09 [DGLS] Nous aurons ensuite l'occasion d'assister à un tableau sur la table de l'utilisation de l'intelligence artificielle pour fournir des services plus rapides et équitables après un court pose, nous aurons Notre première séance de travail en personne dans laquelle nous présenteront le robot assistant virtuel gouvernement du Portugal.

00:09:32 [DGLS] Ensuite, préparez-vous à un discours hors du commun de Jeremy Hanson, un astronaute de l'Agence spatiale canadienne, dans son discours, il nous guidera dans la navigation dans des situations complexes en utilisant les dernières technologies.

00:09:47 [DGLS] Collaboration internationale et promotion des valeurs canadiennes.

00:09:51 [DGLS] Après une pause de midi bien méritée, l'après-midi débutera avec la table ronde sur l'excellence des services et de la conception numériques à travers la diversité, l'équité et l'inclusion, que j'attends avec impatience.

00:10:04 [DGLS] Cette conversation est la pierre angulaire de notre travail pour réaliser l'ambition numérique, et elle sera suivie d'une session sur ce sujet cet après-midi.

00:10:13 [DGLS] Préparez-vous pour une ascension d'inspiration avec sa conférencière principale, Louise McEvoy, vice-présidente du Cybersecurity and Mount Summit.

00:10:23 [DGLS] Sommet du mont Everest.

00:10:25 [DGLS] Elle partagera ses leçons de la montagne, tirant des enseignements et des parallèles du leadership numérique.

00:10:32 [DGLS] Après les remarques finales de la première journée, l'enthousiasme ne s'arrête pas là.

00:10:37 [DGLS] Rejoignez-nous pour un événement de réseautage exclusif au 430.

00:10:41 [DGLS] Généreusement sponsorisé par DPI, cet événement se déroule ici même dans cette salle.

00:10:46 [DGLS] Alors restez dans les parages et profitez au maximum de cette opportunité pour socialiser, vous connecter, collaborer et, espérons-le, réseauter avec vos collègues.

00:10:54 [DGLS] Nous parlons souvent de la façon dont nous devrions considérer le secteur privé comme notre homologue dans la façon dont nous créons notre vision numérique pour le gouvernement.

00:11:01 [DGLS] Je pense que ce type d'événements devrait nous aider à nous encourager sur la manière dont nous devrions faire du numérique ici au sein du gouvernement, par nos propres moyens, par nos propres moyens également.

00:11:11 [DGLS] Nous devons trouver de nouvelles façons, ou dans une certaine mesure de meilleures façons, de travailler, de collaborer, de prendre des décisions et de tirer parti des progrès réalisés.

00:11:19 [DGLS] Et avant de commencer le programme officiel complet d'aujourd'hui, je tiens à remercier chaleureusement les représentants de Parcs Canada.

00:11:28 [DGLS] Le programme d'apprentissage en informatique pour le public, pour les autochtones, le numérique, la Plateforme des talents numériques de la DGC et l'École de la fonction publique du Canada.

00:11:38 [DGLS] La Digital Academy, pour sa volonté de présenter son travail et ses initiatives numériques percutantes, peut être grandement recherchée ici aujourd'hui via le kiosque.

00:11:47 [DGLS] Nous vous invitons donc à aller voir cela également.

00:11:50 [DGLS] Et pendant les pauses, vous pouvez prendre un moment et aller interagir avec eux, leur poser des questions et, espérons-le, avoir des nouvelles d'eux et nouer d'excellentes relations. Pour ceux d'entre vous qui nous rejoignent en ligne, je vous invite à explorer le pavillon virtuel du Sommet en ligne. , et vous pouvez le trouver sur la page wiki GC. D'accord.

00:12:11 [DGLS] Je pense que cela nous suffit.

00:12:13 [DGLS] J'ai le plaisir d'annoncer que Stephen Burt, directeur général de l'information par intérim du Canada, montera sur le podium pour dire quelques mots et présenter notre estimé premier conférencier invité, Stephen Burt.

00:12:52 [DGLS] J'avais l'impression que la marche était plus longue qu'elle ne l'était, mais elle doit être avec vous tous ce matin.

00:12:59 [DGLS] merci à tous d'être ici.

00:13:02 [DGLS] Bonjour tout le monde.

00:13:03 [DGLS] Je suis très heureux d'être ici avec vous avant de commencer. J'aimerais reconnaître que ceux d'entre nous ici à Ottawa sont rassemblés sur le territoire non cédé du peuple algonquin Anishinaabe.

00:13:15 [DGLS] Je m'appelle Stephen Burt.

00:13:17 [DGLS] C'est un honneur pour moi d'agir à titre de dirigeant principal de l'information du Canada.

00:13:21 [DGLS] Et être ici avec vous aujourd'hui.

00:13:24 [DGLS] Les citoyens sont habitués à travailler à effectué.

00:13:29 [DGLS] The transaction bancaire et un communiqué en ligne a s'attendre interagir avec le gouvernement de la même attache aujourd'hui puisque jamais le numérique devienne de canal de prédiction et de principal point d'interaction avec les clients, l'expérience qui les gens ont de l'accès aux services en ligne et incidence sur la confiance qui lachaud au pouvoir public.

00:13:55 [DGLS] Dans le même temps, le monde dans lequel nous opérons évolue à un rythme rapide et les pressions auxquelles nous sommes confrontés changent constamment.

00:14:02 [DGLS] L'IA, l'informatique quantique, le big data, la désinformation et la mésinformation affectent tous la façon dont nous concevons et fournissons des services au public.

00:14:12 [DGLS] Le numérique sous-tend toutes les priorités du gouvernement, mais un nombre important de postes dans les disciplines numériques au sein du gouvernement du Canada sont vacants.

00:14:19 [DGLS] Nous avons du mal à suivre le rythme du changement, à recruter les meilleurs talents et à rivaliser avec les salaires du secteur privé.

00:14:26 [DGLS] Pourtant, nous reconnaissons également que travailler pour le gouvernement est un privilège qui s'accompagne de l'obligation de servir les Canadiens.

- 00:14:34 [DGLS] Ce sont les affaires, les citoyens et les entreprises du Canada, et nous savons que nous pouvons faire mieux.
- 00:14:39 [DGLS] LA fonction publique a vaste et reparti recrutant tout sort du poste des analyste de Gaulle Foresti et des astronautes.
- 00:14:53 [DGLS] De France et de la défense, en passant par la cybersécurité de la pandémie, ce qui nous pouvons offrir et ce qui nous faisons.
- 00:15:01 [DGLS] C'est un travail axé sur la mission.
- 00:15:04 [DGLS] Lorsque j'ai rejoint le Secrétariat du Conseil du Trésor en tant que dirigeant principal des données du gouvernement du Canada, j'avais pour mandat de m'assurer que les données sont prises en compte de manière proactive dans la conception des services afin d'intégrer les données dans la prise de décision, de permettre aux données de circuler en toute sécurité entre les ministères et de permettre une meilleure prestation de services. tout en préservant la confiance du public, et pour équiper et soutenir les fonctionnaires.
- 00:15:22 [DGLS] En ce qui concerne leurs besoins en données.
- 00:15:24 [DGLS] En d'autres termes, j'ai défendu les données dès la conception pour la prise de décision et les services basés sur les données, tout en donnant aux fonctionnaires les moyens de faire de leur mieux.
- 00:15:35 [DGLS] They donné sont au coeur du monde service en France, parfois qui les donnés sont des informations démographiques qui relèvent de la compétence des Statistique Canada.
- 00:15:43 [DGLS] Et même si cela est important, les données vont bien plus loin que cela.
- 00:15:48 [DGLS] Les données nous fournissent les renseignements commerciaux dont nous avons besoin pour améliorer les services aux Canadiens.
- 00:15:52 [DGLS] Il met en lumière les points sensibles, comme l'endroit où les utilisateurs abandonnent parce qu'un service est trop difficile à naviguer.
- 00:15:58 [DGLS] De bonnes données nous permettent d'identifier les principales tâches que les gens effectuent en ligne, ce qui nous aide ensuite à guider et à concentrer nos efforts de transformation.
- 00:16:06 [DGLS] Danida est également à la baisse des innovations et des matières de service.
- 00:16:11 [DGLS] Par exemple ou DSC, ainsi automatiquement la personne ou le régime des patients du Canada et la sécurité de vous lorsqu'elles en droit à la.
- 00:16:23 [DGLS] Nous pouvons imaginer un gouvernement si bon que vous ne savez même pas qu'il existe.
- 00:16:28 [DGLS] Vous obtenez les prestations que vous méritez parce que vous y avez droit sans même avoir besoin d'en faire la demande.
- 00:16:34 [DGLS] Les ambitions numériques du Canada fixent les jalons du numérique.
- 00:16:37 [DGLS] Sur une période de trois ans, les ambitions thématiques servent d'étoile polaire, guidant nos efforts collectifs pour planifier et prioriser le seul spvm de Saskatoon l'excellence la matière de technologie et des opérations, des services, des programmes numériques axés sur les données en stratégie. et politique.
- 00:16:55 [DGLS] Numérique de l'emploi l'évolution, structurel de financement de la et de la culture.
- 00:17:03 [DGLS] Parallèlement, les priorités qui soutiennent ces quatre thèmes doivent être mises en œuvre dans le contexte dans lequel nous opérons.
- 00:17:08 [DGLS] Ils doivent respecter les normes les plus élevées et être prêts à résister au contrôle du public.
- 00:17:13 [DGLS] Attaque des représentants du gouvernement du Canada.
- 00:17:16 [DGLS] Nous devons constamment penser à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à la difficile accessibilité au courage et à l'échec ses considérations doivent au cœur de tout ce que nous faisons chaque jour.
- 00:17:31 [DGLS] Sur ce, et sans plus tarder, j'ai le plaisir de présenter notre conférencière principale de ce matin, l'honorable Anita Anand, présidente du Conseil du Trésor.
- 00:17:41 [DGLS] La ministre Anand a été nommée à ce poste en juillet 2023, avec pour mandat de faire progresser le gouvernement numérique afin de mieux servir les Canadiens.
- 00:17:48 [DGLS] Monsieur Anand, bienvenue.
- 00:17:50 [DGLS] La parole est à vous.
- 00:18:16 [DGLS] Eh bien, bonjour à tous.
- 00:18:18 [DGLS] Merci beaucoup.
- 00:18:19 [DGLS] d'Etre avec nous. CE matin assis. Grand, grand plaisir.
- 00:18:24 [DGLS] Promenade avec vous. Bien sur.
- 00:18:27 [DGLS] Je voulais prendre un moment et remercier également.
- 00:18:32 [DGLS] Stephen Burt vient de me présenter, mais il est notre directeur de l'information par intérim.
- 00:18:38 [DGLS] Et je tiens également à vous remercier en tant que fonctionnaires.
- 00:18:42 [DGLS] Tout ce que Stephen a lu et que j'avais fait, c'est que nous ne sommes possibles que parce que j'ai eu le soutien de fonctionnaires incroyables sur lesquels je comptais chaque jour pour faire le travail.
- 00:18:58 [DGLS] Et je ne sais pas combien d'entre vous connaissent le groupe Sbcc.
- 00:19:05 [DGLS] Combien de personnes Sbcc sont ici ce matin ?
- 00:19:08 [DGLS] D'accord. Merci.
- 00:19:10 [DGLS] Vous savez, vous avez été fantastiques pendant la pandémie, puis à nouveau en défense, que ce soit des gens de la défense ici ou moi.
- 00:19:18 [DGLS] Il semble que tout le monde ait eu un passage en défense à un moment donné.
- 00:19:21 [DGLS] Quoi qu'il en soit, moi, tous ceux à qui j'ai parlé, de toute façon.
- 00:19:24 [DGLS] Je dirai donc simplement que je suis toujours impressionné par les fonctionnaires qui travaillent vraiment si dur pour les Canadiens chaque jour.
- 00:19:35 [DGLS] Et bien sûr, vous faites partie de ces personnes.

00:19:37 [DGLS] Et je voulais vous remercier.

00:19:39 [DGLS] Avant de devenir ministre, j'ai été professeur à l'Université de Toronto et dans d'autres universités pendant environ 25 ans, j'ai enseigné le droit des sociétés et le droit des valeurs mobilières, j'ai beaucoup écrit dans des revues et j'ai évidemment enseigné des centaines et des centaines de étudiants chaque année.

00:20:03 [DGLS] Et puis je suis entré au gouvernement, et quelques mois plus tard, la pandémie a frappé et je n'avais aucune idée que j'allais acheter des vaccins, des tests rapides et des EPI pour le pays.

00:20:16 [DGLS] Ensuite, j'ai été transféré à la défense et je n'avais aucune idée que j'achèterais une aide militaire à l'Ukraine à hauteur de 500 millions de dollars pièce, et que cette aide devait être achetée très rapidement.

00:20:32 [DGLS] Et maintenant, au Conseil du Trésor, je suis confronté à un autre défi et je le relève avec les fonctionnaires.

00:20:40 [DGLS] Évidemment, beaucoup d'entre eux sont ici, dont Stephen.

00:20:45 [DGLS] Mais en supervisant la stratégie numérique et la cybersécurité de notre gouvernement.

00:20:49 [DGLS] Et je voulais juste parler un peu de la façon dont j'ai accédé à ce rôle.

00:20:54 [DGLS] Et puis je veux vous parler un peu de la transformation numérique qui nous attend.

00:21:00 [DGLS] Ainsi, lorsque j'ai débuté en tant qu'universitaire, c'était en fait mon premier poste permanent à Queen's en 1999.

00:21:10 [DGLS] Maintenant, je me rapproche peut-être un peu de nos systèmes que nous transformons actuellement, mais à cette époque, l'un des domaines de recherche clés pour moi était l'utilisation d'Internet dans les offres de titres.

00:21:26 [DGLS] Alors, comment les entreprises peuvent lever des capitaux sur Internet sans souscripteur.

00:21:33 [DGLS] Et c'est l'un des écrits sur lesquels j'ai beaucoup parlé.

00:21:40 [DGLS] Et une partie de cette analyse et de cette recherche portait sur la transformation numérique, l'utilisation d'Internet sur les marchés de valeurs mobilières.

00:21:53 [DGLS] Et maintenant, 25 ans plus tard, je me retrouve dans une position où je parle à nouveau de transformation numérique.

00:22:03 [DGLS] Et c'est super excitant. Et ça me ramène.

00:22:06 [DGLS] Bien sûr, au début de mon parcours universitaire.

00:22:10 [DGLS] Mais maintenant, je me sens pleinement ancré dans le sujet de la conférence que vous avez aujourd'hui, Abin Sur Le temps de cette conférence et l'innovation collaboration et histoire à ce sujet très important règlement avec l'innovation et a la collaboration entre nous et avec no party prenant et avec Notre pays.

00:22:39 [DGLS] Bien sur, CA nous allons avoir des résultats réels.

00:22:45 [DGLS] Maintenant, combien d'entre vous ont lu le livre Recoding America de Jennifer Pahlka ?

00:22:52 [DGLS] Je ne peux pas voir de ce côté-ci, mais je dirai que c'est moins de 5 %. D'accord.

00:22:58 [DGLS] Alors, je vous le recommande.

00:23:04 [DGLS] Dans ce livre, cela s'appelle, comme je l'ai dit, Recoding America.

00:23:09 [DGLS] Jennifer, qui a été directrice adjointe de la technologie sous le président Obama, explique que les gouvernements sont entrés en boitant dans l'ère numérique et elle appelle les gouvernements à entreprendre un changement révolutionnaire de nos systèmes numériques.

00:23:29 [DGLS] Et elle dit, et je cite, que nous devons décider de reprendre une partie de ce que nos prédécesseurs ont construit.

00:23:38 [DGLS] Nous devons à la fois développer de nouvelles capacités et éliminer le fouillis politique et les méthodes de travail qui ne nous servent plus.

00:23:48 [DGLS] Si nous voulons un État administratif construit pour le monde d'aujourd'hui.

00:23:55 [DGLS] Et en fait, cette transformation dont elle parle, cette transformation numérique est au cœur même du travail que nous effectuons au Conseil du Trésor.

00:24:07 [DGLS] Et l'orientation politique nécessaire est claire.

00:24:11 [DGLS] Nous devons prendre des mesures concrètes pour évoluer avec l'ère numérique, que ce soit en intégrant l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la vie quotidienne des fonctionnaires, que ce soit en protégeant nos réseaux contre les cyberattaques, ou en améliorant la prestation de services. , tout cela revient à rendre nos systèmes plus efficaces et plus efficaces.

00:24:47 [DGLS] Pour que les Canadiens puissent accéder aux services dont ils ont besoin.

00:24:53 [DGLS] Et aujourd'hui, ce n'est plus un secret.

00:24:55 [DGLS] C'est peut-être l'une des raisons pour lesquelles vous êtes venu : nos systèmes gouvernementaux sont obsolètes.

00:25:02 [DGLS] En particulier, nos systèmes sont en grande partie basés sur le papier, alors que notre monde est largement numérique et que nous proposons des offres numériques. Ces systèmes ne sont pas toujours intuitifs comme ils devraient l'être.

00:25:18 [DGLS] Et alors, que faisons-nous à ce sujet ?

00:25:22 [DGLS] C'est de cela dont je veux vous parler aujourd'hui.

00:25:27 [DGLS] Nous prenons des mesures pour moderniser nos systèmes informatiques existants.

00:25:32 [DGLS] Nous prenons des mesures pour lutter contre ces systèmes vieillissants ainsi que leurs applications, et nous cherchons à renforcer la santé globale de notre portefeuille d'applications.

00:25:45 [DGLS] Et comme je l'ai dit, l'objectif est de développer de meilleurs services pour les Canadiens.

00:25:50 [DGLS] Et cela m'amène à certains des briefings auxquels j'ai participé au cours des quatre dernières années au gouvernement, et je demande toujours à mon équipe lors d'un briefing si c'est rentable pour le contribuable canadien. ?

00:26:13 [DGLS] S'il s'agit d'un contrat, je dirai, est-ce que ce contrat nous permet, en tant que gouvernement, d'avoir un quelconque effet de levier si l'autre partie ne respecte pas le contrat et c'est ce genre de réflexion qui m'amène ici à ce rôle, c'est-à-dire que c'est l'argent des contribuables canadiens. .

00:26:35 [DGLS] Nous devons leur fournir des services efficaces.

00:26:39 [DGLS] Et comment fait-on cela ?

00:26:41 [DGLS] Comment pouvons-nous entreprendre un tel changement transformationnel ?

00:26:45 [DGLS] Lorsqu'il s'agissait d'achat de vaccins, je savais quand les vaccins arriveraient, je le savais grâce aux calendriers des contrats de vaccins et grâce à mes négociations avec les fabricants de vaccins.

00:26:59 [DGLS] Et comme vous le savez, nous avons sept contrats et sept fournisseurs, et nous négocions essentiellement avec une poignée.

00:27:07 [DGLS] Et lorsque le comité a déclaré que l'ARNm était une voie à suivre, c'était vers Pfizer et Moderna.

00:27:14 [DGLS] Ce type de défi, la transformation numérique des systèmes gouvernementaux, est complètement différent. C'est large.

00:27:26 [DGLS] Les obstacles sont nombreux et impliquent plusieurs parties. Et nous ne pouvons pas y parvenir seuls.

00:27:35 [DGLS] Je ne peux pas le faire seul.

00:27:38 [DGLS] Il va donc falloir que nous soyons tous présents dans cette salle et plus encore pour chercher à apporter les changements nécessaires à nos systèmes pour garantir que cette transformation numérique se produise.

00:27:56 [DGLS] May je voudrais commencer avec Notre progrès grâce au travail de fonctionner vous par exemple de Nos leaders, a party prenant nous avons fait de grande progrès déjà au cours des dernières années, mais IL reste toujours plus a faire alors qu'il nous entreprenant set transformation à CA nous nous attaquant de vie de France.

00:28:26 [DGLS] Il faudra l'ensemble du gouvernement pour arriver. Je vais vous donner quelques exemples.

00:28:32 [DGLS] J'ai prêté serment fin juillet.

00:28:35 [DGLS] L'anniversaire de mes fiançailles avec mon mari. Le 29ème anniversaire.

00:28:40 [DGLS] et juste après, nous avons publié notre actualisation annuelle de notre ambition numérique.

00:28:49 [DGLS] Après cela, nous avons publié notre plan visant à améliorer la santé de nos systèmes contre les cyberattaques, afin de mieux protéger ces systèmes.

00:29:02 [DGLS] Nous introduisons également des lignes directrices pour l'utilisation de l'IA générative sur le lieu de travail.

00:29:11 [DGLS] Cela s'est produit assez rapidement l'automne dernier.

00:29:15 [DGLS] Et nous entreprenons également un travail supplémentaire avec vous tous, avec vos ministères comme, PwC, Pierre Tous les ministre au moyen de la directrice de pratique exemplaire sur leur votre migration vers la technologie moderne, composé Notre système visant sur cette application je dis Je recherche une nouvelle méthodologie pour évaluer les applications, mais cela NE le début de Notre travail.

00:29:54 [DGLS] Nous faisons également des progrès tangibles dans le remplacement des systèmes de sécurité de la vieillesse, du RPC et de l'immigration, réservés aux personnes de 45 ans et plus.

00:30:06 [DGLS] Ces systèmes sont au centre du travail que nous effectuons, et nous transformons ces grands systèmes existants et les passons au numérique dans le cadre de nous avons également des améliorations dans aucun processus d'immigration.

00:30:24 [DGLS] Le passeport pour aucun client ce qui sont encore comme vous avez et ils vont permettre aux Canadiens de voir quelque chose de différent pendant Q, nous transformons un système du second.

00:30:41 [DGLS] Vous pouvez donc voir, à travers ces exemples, la tâche gigantesque qui nous attend.

00:30:48 [DGLS] Et que faudra-t-il pour surmonter cette tâche ? Comment allons-nous faire ?

00:30:58 [DGLS] Eh bien, j'ai déjà dit que cela nécessiterait rien de moins qu'une approche unifiée.

00:31:05 [DGLS] Travailler ensemble pour transformer nos systèmes vers le numérique.

00:31:11 [DGLS] Mais il y a autre chose dont nous avons également besoin du talent humain.

00:31:15 [DGLS] Nous avons besoin de ressources humaines pour entreprendre ce changement. Et comme vous le savez, nous en avons beaucoup.

00:31:23 [DGLS] Ce sont des postes qui sont vacants en ce moment.

00:31:27 [DGLS] Donc nous la manière dont nous rakuten et développé les talents au sein de la fonction publique et mon enfance sa capacité et de partenariat pour répondre au besoin actuel et anticipé de la communauté numérique avec un accent particulier sur le groupe su représentant.

00:31:54 [DGLS] En tant que femme racialisée, c'est extrêmement important pour moi.

00:31:59 [DGLS] La diversité de Notre fonction publique.

00:32:04 [DGLS] Tout cela m'amène à une nouvelle passionnante que je voulais partager avec vous aujourd'hui.

00:32:10 [DGLS] Aujourd'hui, je lance officiellement la Plateforme des talents numériques du gouvernement du Canada, une plateforme de recrutement publique destinée aux professionnels du numérique et de l'informatique.

00:32:24 [DGLS] Et cette plateforme va nous aider dans notre mission de bâtir une fonction publique numérique solide et diversifiée afin de mieux fournir des services publics aux Canadiens.

00:32:36 [DGLS] La plateforme simplifie le processus de candidature pour les personnes spécialisées dans le numérique et celles qui cherchent à postuler à des emplois au sein de notre gouvernement.

00:32:49 [DGLS] La plateforme, par exemple, une institution gouvernementale fédérale de l'Est de personne Préqualifié qui répond à leur besoin en matière de talent numérique.

00:33:04 [DGLS] Comme nous le savons tous, davantage de talents numériques mèneront à de meilleurs systèmes numériques.

00:33:11 [DGLS] Cela nous aidera à atteindre notre objectif, cela nous aidera à offrir des services toujours meilleurs aux Canadiens et à un gouvernement plus efficace.

00:33:20 [DGLS] C'est essentiel, c'est nécessaire, et nous prenons des mesures pour nous assurer de pouvoir recruter le plus rapidement possible.

00:33:30 [DGLS] Donc, pour conclure, je reviendrai sur mes années en tant qu'universitaire.

00:33:36 [DGLS] Et pendant ce temps, j'ai passé de nombreuses conversations, des jours, des mois et des années à réfléchir à la manière de renforcer nos institutions démocratiques.

00:33:51 [DGLS] Et une chose que je dirai, c'est que la capacité des citoyens à avoir confiance dans leurs institutions fait partie intégrante d'un État démocratique.

00:34:07 [DGLS] L'ONS et les recherches montrent qu'il existe une corrélation directe entre la satisfaction des citoyens à l'égard des services gouvernementaux et leur confiance dans le gouvernement et leur satisfaction à l'égard des services.

00:34:24 [DGLS] La confiance dans le gouvernement, et donc au cœur même de ce travail que nous accomplissons tous, est la capacité des Canadiens à avoir confiance dans le gouvernement et dans les services que nous fournissons.

00:34:45 [DGLS] A new de renforcer la confiance nous devons continuer d'offrir le meilleur service pour Notre population.

00:35:00 [DGLS] Revenons maintenant à la polka.

00:35:03 [DGLS] Ce qu'elle a dit, c'est que nous devons apprendre de nouvelles astuces.

00:35:09 [DGLS] Et à mon avis, où en serons-nous dans 25 ans ?

00:35:15 [DGLS] Où voulons-nous que notre gouvernement soit dans 25 ans ?

00:35:21 [DGLS] Que devons-nous faire pour garantir que dans 25 ans, lorsque cette discussion aura lieu et que le ministre de l'époque montera sur un podium, nous pourrons regarder en arrière et dire que nous avons entrepris le changement qui était nécessaire compte tenu des progrès technologiques de l'époque, et c'est le chemin que nous suivons tous ensemble.

00:35:50 [DGLS] C'est le chemin sur lequel nous devons continuer à marcher ensemble.

00:35:57 [DGLS] Alors merci beaucoup. Merci beaucoup. J'ai vraiment apprécié d'être ici avec vous.

00:36:01 [DGLS] Ce matin.

00:36:12 [DGLS] Alors, mes amis, les ministres ont convenu de rester pour quelques questions.

00:36:16 [DGLS] nous allons devoir être rapides, mais si je pouvais vous demander à tous de réfléchir à ce que vous pourriez vouloir profiter de cette occasion pour demander et chercher des mains et n'hésitez pas à lever la main et je viendrai à toi.

00:36:30 [DGLS] Nous partirons de là.

00:36:33 [DGLS] Questions possibles en français, ou si vous avez des cas en français n'est pas demandé.

00:36:40 [DGLS] Merci, merci beaucoup, monsieur le ministre, et pour cette approche à plusieurs volets, afin de nous assurer que nous parvenons à notre édition numérique, comment mettriez-vous l'accent sur le climat organisationnel et la culture organisationnelle en vue de réellement changer le cœurs et en veillant à ce qu'un grand sentiment d'inclusion et d'appartenance règne au sein de chaque département et ministère ?

00:37:02 [DGLS] Afin que les gens soient innovants et remettent en question le statu quo, afin de concrétiser cette innovation.

00:37:10 [DGLS] Merci beaucoup pour cette question.

00:37:12 [DGLS] Je dirai donc simplement que l'une des raisons pour lesquelles je pense que le premier ministre m'a nommé ministre de la Défense nationale en 2021 était parce qu'il croyait, et j'espère à juste titre, que j'aurais un impact positif en termes de culture de les Forces armées canadiennes et l'équipe de défense dans son ensemble.

00:37:31 [DGLS] en raison de mon travail dans la gouvernance d'entreprise et de ma conviction, ma profonde conviction de la nécessité pour nous de créer un endroit où chacun se sent respecté et inclus lorsqu'il enfle un uniforme pour servir ce pays.

00:37:50 [DGLS] Et quand j'ai quitté la défense, les victimes et les survivants m'ont contacté et m'ont dit : « Nous sommes si tristes parce que nous n'aurons plus vous pour diriger notre changement transformationnel de culture.

00:38:06 [DGLS] J'ai dit que le ministre Blair ferait un excellent travail.

00:38:10 [DGLS] J'ai posé les bases, mais je l'ai aussi dit, avec empathie.

00:38:15 [DGLS] J'ai aussi dit que le président du Conseil du Trésor est responsable de 250 000 fonctionnaires.

00:38:27 [DGLS] Et n'oublions pas que les questions d'inclusion, de diversité et d'égalité sont également importantes dans d'autres organisations, y compris la fonction publique.

00:38:38 [DGLS] Ainsi, même si nous excluons et non, nous ne pensons même pas à la transformation numérique.

00:38:45 [DGLS] J'espère que, dans le cadre de mon mandat ici, je serai en mesure de prendre des mesures positives vers une culture où tous les membres de la fonction publique sentent que c'est une place pour eux.

00:39:06 [DGLS] Et je suis très reconnaissant que nous ayons une fonction publique aussi diversifiée.

00:39:12 [DGLS] Je suis très reconnaissant de voir des hommes et des femmes racialisés Lgbtq2 ainsi que des individus dans notre fonction publique et la liste est longue.

00:39:27 [DGLS] Et je ferai tout ce que je peux pour garantir que nous ayons une fonction publique inclusive.

00:39:32 [DGLS] Le groupe de travail, par exemple, que j'ai nommé l'automne dernier, va me proposer une stratégie pour garantir que nous sommes en mesure de lutter davantage contre la discrimination dans la fonction publique.

00:39:47 [DGLS] C'est donc une introduction très générale à ma réponse.

00:39:51 [DGLS] Je m'excuse.

00:39:53 [DGLS] ma mère m'a toujours dit d'aller droit au but un peu plus vite. Anita.

00:39:56 [DGLS] Le problème, cependant, concerne le numérique. Ce que vous dites, c'est que nous devons procéder à la transformation, mais nous devons également le faire d'une manière qui soit inclusive et qui implique tout le monde.

00:40:09 [DGLS] Est-ce que c'est juste ? Et l'environnement de travail. Bien sûr.

00:40:15 [DGLS] Et je pense que nous devons continuer à nous attendre à ce qu'il y ait d'autres changements et de nouvelles actions d'adaptation culturelle à l'introduction et au développement de ces systèmes transformationnels.

00:40:33 [DGLS] Et une partie du recrutement que nous effectuons à la suite de cette annonce, qui consiste à créer un service de recrutement plus efficace, une plateforme, si vous voulez, permettant de meilleurs services aux Canadiens, garantira que nous disposons des ressources humaines nécessaires. des talents en place pour partager les meilleures pratiques afin de garantir que nous sommes en mesure de rendre la transformation numérique nécessaire tout en voyant le changement de culture nécessaire à venir.

00:41:10 [DGLS] Et donc c'est une transformation, n'est-ce pas.

00:41:14 [DGLS] Et cela se passe en réalité dans les coulisses. Mais cela impliquera tout le monde dans cette salle.

00:41:21 [DGLS] Cela va impliquer l'ensemble de notre gouvernement.

00:41:23 [DGLS] Et cela va toucher presque tous les Canadiens. Nous devons donc bien faire les choses.

00:41:28 [DGLS] Mais nous devons également veiller à ce que la culture de l'innovation et du talent, ainsi que le respect de chacun sur le lieu de travail, soient présents en même temps et encore une fois, vous savez, cela semble si vaste et si idéaliste que nous ne pouvons pas le faire. à moins que nous le fassions ensemble.

00:41:53 [DGLS] Et c'est en quelque sorte mon message ici aujourd'hui : il s'agit d'une tâche qui exigera que chacun d'entre nous s'engage à entreprendre et à participer, bien sûr, à l'espace numérique, vous le dirigerez.

00:42:13 [DGLS] Dans vos départements respectifs.

00:42:16 [DGLS] Mais en fin de compte, cela affectera chaque personne.

00:42:20 [DGLS] Merci donc pour la question. J'en prends un de plus.

00:42:23 [DGLS] Ouais, je pense que nous avons le temps pour un de plus.

00:42:26 [DGLS] Et puis nous devons faire appel au ministre.

00:42:30 [DGLS] Nous allons quelque part dans ce coin. Merci beaucoup Monsieur le Ministre.

00:42:35 [DGLS] Vous avez mentionné le livre Recoding America.

00:42:37 [DGLS] Et l'un des éléments clés était la nécessité de revoir la politique pour la simplifier, pour vraiment revenir à l'essentiel, pour ainsi dire. Qu'essayez-vous de livrer ?

00:42:46 [DGLS] Comment pouvez-vous améliorer la situation de la personne qui bénéficie de ce service ?

00:42:49 [DGLS] J'aimerais en savoir un peu plus sur votre désir politique de revoir certaines de ces lois, certains de ces services.

00:42:58 [DGLS] Est-ce le bon moment pour le faire, et sinon, comment pouvons-nous véritablement repenser notre modèle de prestation de services sans le faire ?

00:43:06 [DGLS] Désolé si c'est une question trop difficile, je vais donc encore une fois contextualiser ma réponse.

00:43:13 [DGLS] Lorsque j'étais étudiant, j'ai mentionné que j'enseignais le droit des valeurs mobilières. Est-ce que quelqu'un connaît quelque chose sur le droit des valeurs mobilières ici ?

00:43:19 [DGLS] Le droit des valeurs mobilières est donc extrêmement dense, la loi est si vaste et vous enseignez, vous savez, vous avez 26 cours, deux heures chacun pendant 13 semaines pour enseigner cette matière.

00:43:34 [DGLS] Et, et vous devez le distiller afin d'enseigner la matière.

00:43:42 [DGLS] Et c'est une chose laborieuse.

00:43:47 [DGLS] Et vous vous demandez : qui a écrit cet acte ?

00:43:50 [DGLS] Et personne n'a écrit cet acte.

00:43:52 [DGLS] Chaque année, de nouvelles modifications sont apportées à la loi, ainsi que des déclarations complémentaires, des déclarations interprétatives et des orientations politiques.

00:44:00 [DGLS] Et cela m'a montré que, sans que personne ne soit responsable, une politique peut être extrêmement dense au point qu'elle est difficile à comprendre, et encore moins à respecter.

00:44:17 [DGLS] J'arrive donc à ce poste en pensant que la politique a souvent besoin d'être actualisée.

00:44:24 [DGLS] Sinon un redémarrage et une refonte.

00:44:27 [DGLS] La question est de savoir comment et quand le faire, et quelles politiques devons-nous aborder.

00:44:34 [DGLS] Parce que comme vous le savez, au Conseil du Trésor, nous introduisons de nouvelles orientations, une nouvelle politique, tout en devant également nous conformer aux documents existants.

00:44:47 [DGLS] Et c'est là le défi.

00:44:49 [DGLS] Mais je vais vous donner un exemple de mon point de vue selon lequel nous devons réfléchir à la manière de rendre la mise en œuvre des politiques plus efficace.

00:45:02 [DGLS] Lorsque nous avons publié les lignes directrices sur l'IA, et que je les examine avec l'équipe du ministère, j'ai dit, vous savez, nous ne savons pas vraiment ce que nous allons obtenir.

00:45:15 [DGLS] Quelles leçons tirons-nous de ces nouvelles lignes directrices que nous publions sur l'utilisation de l'IA générative sur le lieu de travail ?

00:45:22 [DGLS] Alors pourquoi ne pas indiquer à la toute fin qu'il y aura une période de temporisation et après deux ans maximum, nous allons revoir l'ensemble de cet ensemble de lignes directrices avec les leçons apprises.

00:45:37 [DGLS] Et nous pourrions finir par les réorganiser, en y ajoutant, en retirant quelque chose et je pense que nous avons besoin d'une approche de l'élaboration des politiques qui soit flexible de cette manière, afin de ne pas nous retrouver avec une législation ou une politique si épaisse qu'elle serait incompréhensible.

00:46:03 [DGLS] Et c'est vraiment mon objectif, c'est d'apporter de l'efficacité et donc de l'efficacité au recrutement de talents, à la mise en œuvre des politiques, à la passation de contrats au sein du gouvernement.

00:46:19 [DGLS] Il existe de nombreux domaines dans lesquels nous pouvons devenir plus efficaces en examinant les types mêmes de questions soulevées.

00:46:28 [DGLS] En fait, dans les deux dernières questions.

00:46:30 [DGLS] Alors merci beaucoup. D'accord. Je pense que c'est tout pour moi.

00:46:35 [DGLS] Alors, encore une fois, merci de m'avoir invité ici aujourd'hui. J'espère que vous passerez une bonne conférence.

00:46:42 [DGLS] Et j'espère te voir un jour dans la rue.

00:46:46 [DGLS] Et si nous nous rencontrons, dites-moi bonjour et j'aimerais mieux vous connaître.

00:46:53 [DGLS] et ceux d'entre vous qui travaillent au Conseil du Trésor, je suis sûr que je vous reverrai à un moment donné dans un ascenseur ou dans le hall.

00:47:00 [DGLS] Mais merci beaucoup pour votre temps et votre dévouement. Prends soin de toi.

00:47:08 [DGLS] Joignez-vous à moi pour remercier la ministre d'avoir passé du temps avec nous encore une fois ce matin.

00:47:11 [DGLS] Merci beaucoup, monsieur la nonne.

00:47:15 [DGLS] Merci monsieur.

00:47:23 [DGLS] D'accord, d'accord, encore une salve d'applaudissements pour le ministre Anand et un discours tellement inspirant.

00:47:29 [DGLS] C'est toujours merveilleux de pouvoir entendre directement différentes personnes qui s'efforcent de rendre le numérique et le gouvernement réalisables et réalisables.

00:47:38 [DGLS] Je voulais soulever certains des points qui m'ont vraiment interpellé, surtout quand on pense à ces programmes existants, qu'il s'agisse de l'ERC, du nouveau système que nous essayons de mettre en place ou de la prestation des prestations, de la modernisation, en essayant de nous assurer que Les Canadiens obtiennent exactement ce dont ils ont besoin ou même devrais-je dire Phenix, d'un point de vue interne, nous essayons de faire beaucoup de transformation numérique ici.

00:47:59 [DGLS] Il est donc très important pour nous de réfléchir au continuum politique-service, non seulement à la prestation de services et aux aspects numériques de ces choses, mais également du côté des politiques et des programmes.

00:48:08 [DGLS] Si nous ne parvenons pas réellement à établir ces liens, nous faisons les choses à moitié.

00:48:13 [DGLS] C'était donc assez intéressant pour moi.

00:48:15 [DGLS] J'ai également apprécié le fait qu'elle ait mentionné que la diversité et l'inclusion étaient importantes pour elle en tant que femme racialisée dans le domaine de la technologie. C'est important pour moi de l'entendre également.

00:48:24 [DGLS] C'est un excellent exemple, mais il est également très important de continuer à déployer nos efforts pour attirer davantage de personnes issues d'horizons divers.

00:48:31 [DGLS] vous savez, vous regardez les groupes d'équité en matière d'emploi, mais aussi les gens qui ont travaillé en dehors de l'espace numérique seront les premiers à admettre qu'en fait, je ne suis pas, entre guillemets, un spécialiste du numérique ou de la technologie, mais une fois que j'ai commencé ce travail, quand je J'ai commencé avec le BDM, je ne pouvais pas m'en aller parce que je me voyais réellement bénéficier et contribuer à ce monde.

00:48:50 [DGLS] Je vous encourage donc tous à continuer de rechercher la diversité, l'équité et l'inclusion lors de votre recrutement et dans l'exercice de vos fonctions de leadership.

00:48:58 [DGLS] Et maintenant, je suis ravi de présenter la prochaine session, un merveilleux dialogue sur la fourniture de services numériques aux citoyens en temps de guerre.

00:49:07 [DGLS] Nous rejoindre virtuellement est un invité remarquable.

00:49:11 [DGLS] Valeriya Heinonen, vice-ministre de l'eurointégration au ministère de la Transformation numérique de l'Ukraine.

00:49:18 [DGLS] Valeriya s'est lancée dans l'aventure ministérielle à l'âge de 28 ans, devenant rapidement l'une des plus jeunes vice-ministres d'Ukraine.

00:49:28 [DGLS] Histoire du gouvernement.

00:49:30 [DGLS] Son rôle important consistait notamment à superviser le programme national de développement de la culture numérique et à défendre la transformation numérique parmi les petites et moyennes entreprises, à diriger les efforts régionaux de transformation numérique et à diriger les équipes d'eurointégration et de relations internationales.

00:49:49 [DGLS] Pascal Elbaz, directeur exécutif de l'engagement stratégique et de l'innovation au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, nous guide tout au long de cette discussion perspicace.

00:50:00 [DGLS] Pascal apporte une riche expérience à notre discussion, ayant consacré sa carrière à conduire le changement et la transformation du gouvernement avant de se joindre au Conseil du Trésor, elle a joué un rôle clé en tant que membre fondateur et directrice principale des Services numériques canadiens.

00:50:17 [DGLS] Ses contributions exceptionnelles ne sont pas passées inaperçues, lui valant un Prix d'excellence de la fonction publique du gouverneur général du Canada en 2014, et un rôle de leadership, un Prix de leadership du secrétaire du Conseil du Trésor en 2018.

00:50:36 [DGLS] Accueillons Valeriya et Pascal alors qu'ils nous guident à travers cette séance inspirante.

00:50:41 [DGLS] Ensemble, nous dévoilerons cette histoire remarquable de la transformation numérique de l'Ukraine, un voyage marqué par la force, l'adaptabilité et un succès sans précédent.

00:51:00 [DGLS] Bienvenue, sous-ministre Ioan, et merci beaucoup d'être avec nous.

00:51:04 [DGLS] Je sais que vous devez avoir un emploi du temps incroyablement chargé, alors pour commencer, pourriez-vous commencer par nous parler de votre impressionnant parcours numérique et des premières étapes de la création du ministère de la Transformation numérique en Ukraine. Oui. Merci beaucoup.

00:51:22 [DGLS] Tout d'abord, bonjour à tous.

00:51:24 [DGLS] Et avant de commencer, j'aimerais vraiment remercier le gouvernement du Canada et le peuple canadien d'avoir soutenu l'Ukraine lors de l'invasion russe à grande échelle.

00:51:33 [DGLS] Merci beaucoup pour cette excellente question.

00:51:36 [DGLS] Vous savez, en Ukraine, nous avons une grande vision.

00:51:39 [DGLS] Nous voulons construire l'État numérique le plus pratique au monde.

00:51:43 [DGLS] Et aujourd'hui, l'Ukraine est qualifiée de transformation numérique européenne.

00:51:47 [DGLS] Tigre.

00:51:48 [DGLS] En outre, l'Ukraine est le premier pays au monde où les passeports numériques sont totalement équivalents aux passeports en papier ou en plastique.

00:51:55 [DGLS] Mais bien sûr, il n'en a pas toujours été ainsi.

00:51:59 [DGLS] Notre ministère est le plus récent ministère du gouvernement ukrainien, créé en 2019 en réponse à la campagne du président Zelensky.

00:52:08 [DGLS] State Smart en 2019, il y avait une situation où les registres d'État n'interagissaient pas les uns avec les autres.

00:52:18 [DGLS] il y avait différents sites Web d'État et d'État avec des services et comme un pool de solutions et ce qui était difficile pour les citoyens de recevoir des services numériques.

00:52:32 [DGLS] C'était donc très long à cause des secteurs publics, où les services aux personnes et c'était comme quatre heures de file d'attente ou même plus.

00:52:43 [DGLS] Et il y avait beaucoup de corruption.

00:52:46 [DGLS] Et lorsque la réunion a été créée, nous avons créé une vision pour nous-mêmes : construire l'État numérique le plus pratique au monde.

00:52:54 [DGLS] Nous nous sommes également fixé quatre objectifs stratégiques principaux, à savoir rendre 100 % des services disponibles en ligne.

00:53:03 [DGLS] Cependant, le pays a accès à Internet aux personnes ayant une culture numérique et, bien sûr, à développer l'industrie informatique.

00:53:10 [DGLS] Et pour cela nous avons une excellente gamme de projets numériques qui peuvent prendre six projets différents.

00:53:18 [DGLS] Le premier est notre État ukrainien avec un important service numérique disponible et un état de signature numérique des services publics où nous avons plus de 130 services numérisés, y compris l'enregistrement d'entreprise le plus rapide au monde.

00:53:36 [DGLS] L'application est une plate-forme ludo-éducative nationale, une mise à l'échelle, une culture numérique, un régime fiscal pour les processus informatiques des PME et le moteur, ainsi qu'une solution de code pour la création de registres d'État et de services numériques.

00:53:59 [DGLS] Au cours des deux dernières années, on peut imaginer qu'un leadership fort a été particulièrement important.

00:54:06 [DGLS] Comment le leadership a-t-il fait une différence pour vous et vous a-t-il aidé à cibler votre travail ? avant de commencer, tu m'entends ?

00:54:14 [DGLS] Eh bien, en fait, la connexion est bonne parce que je suis désolé.

00:54:17 [DGLS] Parce que parfois je me vois comme un figé. Donc je voulais juste vérifier.

00:54:21 [DGLS] Nous pouvons vous entendre. Ouais. D'accord. Ouais.

00:54:24 [DGLS] Merci.

00:54:25 [DGLS] Donc, pour répondre à votre question, en fait, sur le leadership, je dirais que lorsque 19 ans ont commencé, nous pensions que ce serait le plus grand défi de nos vies.

00:54:37 [DGLS] Mais ensuite, la transition à grande échelle a commencé et, bien sûr, nous avons dû modifier notre stratégie.

00:54:43 [DGLS] Et nous avons créé beaucoup de services ici depuis 22.

00:54:49 [DGLS] Nous avons pu utiliser les services à partir de trois jours seulement, vous savez, quelques semaines.

00:54:56 [DGLS] Et, à titre d'exemple, je voudrais parler un peu plus, par exemple, d'un service de récupération, de cette possibilité pour les citoyens ukrainiens de recevoir une indemnisation pour les dommages causés aux biens détruits à cause de l'invasion russe en Ukraine via l'application.

00:55:14 [DGLS] Un autre bon exemple est celui d'un chatbot avec des données d'autorisation, auquel les citoyens ukrainiens de nos forces armées communiquent avec les troupes russes ou les équipements russes.

00:55:27 [DGLS] il y a aussi un peu comme DJ radio.

00:55:31 [DGLS] Lorsque les Russes ont ouvert les zones potentielles de Heeter, les gens se sont rendus dans les abris et n'avaient pas accès aux installations.

00:55:40 [DGLS] C'est pourquoi nous avons intégré la télévision et l'application.

00:55:44 [DGLS] nous avons donc lancé dix nouveaux services depuis l'invasion russe à grande échelle, et nous pouvons les lancer en répondant à la demande que nous constatons sur le marché. C'est tellement impressionnant.

00:55:58 [DGLS] nous savons que la transformation numérique commence par les personnes.

00:56:02 [DGLS] Et je pense que vous en avez un peu parlé, en vous concentrant sur les besoins des utilisateurs.

00:56:05 [DGLS] Comment travaillez-vous avec les citoyens ?

00:56:07 [DGLS] Comment avez-vous travaillé avec les citoyens pour développer Idea ?

00:56:10 [DGLS] Et puisque tous les documents et données ont la même force juridique que vous l'avez dit, que ce soit le plastique ou le papier, comment avez-vous travaillé pour gagner la confiance du public ?

00:56:19 [DGLS] Eh bien, tout d'abord, je dirais que chaque jour est une étape importante pour les Ukrainiens.

00:56:24 [DGLS] Si nous parlons de l'application, il y a aujourd'hui 20 millions d'utilisateurs, ce qui représente la moitié de la population ukrainienne.

00:56:31 [DGLS] Dia est donc devenue un véritable point de repère.

00:56:33 [DGLS] Je dirais que Dia est, est, je dirais que même la transformation numérique est comme une culture pop en Ukraine.

00:56:41 [DGLS] nous pensons que les gouvernements devraient fonctionner ainsi.

00:56:44 [DGLS] Entreprises et startups comme la réservation Airbnb ou autre.

00:56:48 [DGLS] Ainsi, pour chaque service que vous obtenez, vous devriez obtenir des pics.

00:56:53 [DGLS] Et vous savez, sans communication absolue avec les données.

00:56:59 [DGLS] Donc ce que j'ai fait, c'est qu'ils ont changé la façon dont les citoyens communiquent avec le gouvernement.

00:57:08 [DGLS] tout est facile, rapide.

00:57:11 [DGLS] utilisateurs, centrés sur l'humain.

00:57:13 [DGLS] Et c'est ainsi que vous construisez réellement la confiance.

00:57:16 [DGLS] Et c'est ainsi que vous recevez l'amour des adeptes, des citoyens.

00:57:22 [DGLS] bien sûr, il est temps de mentionner que Dia est sécurisé par conception.

00:57:27 [DGLS] Dia n'est pas stocké de données personnelles.

00:57:30 [DGLS] Et l'approche de ce transit.

00:57:32 [DGLS] Ainsi, se connecter correctement dispose d'énormes registres montrant en fait les données qui étaient généralement un sujet très important pour l'Ukraine, en particulier en ce moment. La cybersécurité.

00:57:45 [DGLS] Et en parlant spécifiquement de Dia, nous avons notre propre équipe qui travaille quotidiennement pour trouver, même si c'est le cas, que nous conduisons correctement.

00:57:59 [DGLS] Nous travaillons à la création d'une solution open source et j'espère qu'elle sera ouverte.

00:58:04 [DGLS] Et, corrigé.

00:58:08 [DGLS] Avez-vous rencontré des défis différents en fonction de l'âge démographique pour établir la confiance et utiliser Dia ?

00:58:16 [DGLS] eh bien, si vous posez des questions sur les personnes d'âge élégant, nous avons un certain pourcentage de personnes d'âge élégant qui utilisent Dia.

00:58:24 [DGLS] Et ce que nous constatons réellement, c'est qu'avec chaque nouveau service, vous élargissez votre public cible.

00:58:30 [DGLS] Ainsi, lorsque nous avons lancé Dia en 2019, nous avons commencé avec le permis de conduire numérique, puis avec le passeport numérique, puis nous avons ajouté de plus en plus de services, comme par exemple l'accompagnement, qui est l'aide financière, sociale, financière.

00:58:45 [DGLS] Ainsi, à chaque nouveau service, nous avons de plus en plus d'audience.

00:58:48 [DGLS] À l'heure actuelle, je pense que c'est environ 5 ou 5 %.

00:58:52 [DGLS] Ce sont des gens d'âge élégant qui utilisent Dia.

00:58:56 [DGLS] J'aimerais pouvoir vous présenter ma mère et venir en Ukraine.

00:59:03 [DGLS] vous en avez donc parlé un peu, mais voyez-vous Dia devenir un symbole national pour le peuple ukrainien, une source de fierté ?

00:59:13 [DGLS] eh bien, je le crois.

00:59:15 [DGLS] du moins, pour moi, pour notre équipe, pour ceux que je connais, je ne peux pas imaginer ma vie sans Dia en ce moment. Ce n'est pas le cas des Ukrainiens.

00:59:24 [DGLS] En Ukraine, n'apportez plus leurs documents papier.

00:59:28 [DGLS] Nous utilisons donc partout uniquement des documents numériques lorsqu'il s'agit d'institutions publiques ou même du secteur privé, car Dia a des intégrations avec différentes entreprises du secteur privé et c'est vraiment très utile.

00:59:41 [DGLS] En parlant de signature Dia, je voudrais vous donner cet exemple.

00:59:44 [DGLS] Dia signature donne en effet la possibilité de signer des documents en ligne via votre application ou, d'ouvrir des comptes bancaires et lorsque nous avons lancé Dia signature pour la première fois, l'une des banques avait T.K. j'ai repris du poids un jour. Pouvez-vous imaginer ça ?

01:00:02 [DGLS] Des résultats énormes.

01:00:04 [DGLS] On dirait que vous éliminez les obstacles à l'accès aux services en les rendant faciles et simples. Absolument.

01:00:11 [DGLS] J'adore votre objectif ambitieux de rendre 100 % des services disponibles en ligne.

01:00:16 [DGLS] Je pense qu'ici au Canada, environ 40 % des services sont disponibles de bout en bout.

01:00:22 [DGLS] Quelle est votre vision de la transformation numérique dans les années à venir et quel est, selon vous, son impact potentiel ?

01:00:32 [DGLS] Eh bien, nous continuerons, tout d'abord, nous continuerons à nous battre.

01:00:37 [DGLS] Et notre plus grande vision est en réalité la victoire de l'Ukraine et de l'ensemble du monde démocratique.

01:00:44 [DGLS] dès que possible.

01:00:47 [DGLS] Et bien sûr, nous continuerons à construire un monde numérique où les meilleures décisions pour les entreprises offrent de grandes opportunités de développement du capital humain.

01:00:58 [DGLS] alors nous, nous avons un grand rêve. Ukraine.

01:01:02 [DGLS] le pays où le commerce est le plus numérique et le plus innovant au monde parce que nous avons un grand potentiel d'innovation numérique, d'ailleurs, nous venons de présenter la vision ukrainienne de l'innovation, appelée gagnant-gagnant, où nous priorisons et fixons des orientations, où l'Ukraine doit investir pour faire des sauts économiques et technologiques.

01:01:25 [DGLS] Ce sont donc des étapes.

01:01:27 [DGLS] Berkeley Biotech s'attaque au cyberspace.

01:01:33 [DGLS] Economie moins fluide et autre.

01:01:35 [DGLS] Il faut donc continuer.

01:01:37 [DGLS] nous faisons simplement en sorte que les choses restent, nous créons plus de produits.

01:01:42 [DGLS] Nous essaierons de rendre davantage de biens numériques accessibles au monde et nous continuerons à œuvrer pour la sécurité mondiale, la démocratie et la paix mondiales.

01:01:55 [DGLS] Nous sommes donc un peu en avance.

01:01:58 [DGLS] Alors peut-être en sortant un peu du scénario, je vais, je vais prendre la licence puisque j'ai le micro en ce moment.

01:02:04 [DGLS] nous avons une grande conférence technologique ici au Canada pour 50 personnes. Cela s'est produit à l'automne.

01:02:09 [DGLS] Et nous avons entendu parler de la façon dont vous exploitiez du code open source d'Estonie. Construisez dessus.

01:02:16 [DGLS] Et maintenant, l'Estonie utilise votre code.

01:02:18 [DGLS] Pouvez-vous en parler un peu et comment cette collaboration est née. Y en a-t-il d'autres ?

01:02:23 [DGLS] Je pense que c'est vraiment intéressant d'avoir des exemples de capacité à sauter le pas en s'appuyant sur les épaules d'autres géants.

01:02:31 [DGLS] Eh bien, tout d'abord, vous savez, je pense que tous les gouvernements sont confrontés aux mêmes défis et parfois il n'est absolument pas nécessaire de consacrer beaucoup de temps et de ressources pour trouver des solutions qui existent déjà et, vous savez, qui sont déjà efficaces. .

01:02:45 [DGLS] L'Ukraine a beaucoup appris de l'Estonie.

01:02:48 [DGLS] L'Estonie est notre grand partenaire, notre grand mentor, notre grand ami, notamment dans le domaine de la transformation numérique.

01:02:54 [DGLS] Nous utilisons beaucoup de produits estoniens comme par exemple X-road.

01:02:58 [DGLS] Et c'est pourquoi nous sommes très fiers que l'Estonie utilise également l'expérience de l'Ukraine pour créer sa propre préparation de données, qui a en fait été créée.

01:03:08 [DGLS] c'est qu'ils ont piloté leur ensemble de données avec un très bon résultat et en ce moment, il s'agit un peu d'analyser la législation pour les applications.

01:03:21 [DGLS] J'espère donc que cela le fera.

01:03:23 [DGLS] Et nous pouvons dire plus de détails.

01:03:27 [DGLS] Tellement inspirant.

01:03:28 [DGLS] Et c'est quelque chose que nous essayons de faire au Canada depuis un certain temps maintenant.

01:03:31 [DGLS] Mais c'est toujours un défi en raison du point d'intégration avec la technologie existante.

01:03:37 [DGLS] il nous reste environ cinq minutes.

01:03:40 [DGLS] et je veux être respectueux de votre temps.

01:03:42 [DGLS] Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager ou conclure en ce qui concerne vos remarques finales ?

01:03:48 [DGLS] Eh bien, tout d'abord, je voudrais encore une fois vous remercier pour cette invitation et pour cette belle opportunité de vous parler.

01:03:56 [DGLS] Je voudrais vous encourager à en apprendre davantage sur notre expérience.

01:04:00 [DGLS] Nous avons beaucoup d'informations sur Dia et vous pouvez toujours me contacter directement pour toute question que vous avez. Nous sommes très ouverts aux partenariats.

01:04:07 [DGLS] Nous souhaitons renforcer notre communication et notre partenariat avec le Canada et nous espérons trouver de nombreux points de coopération cette année.

01:04:15 [DGLS] Merci encore une fois et merci d'être aux côtés de l'Ukraine. Merci beaucoup, sous-ministre Iona.

01:04:21 [DGLS] Ce fut une conversation vraiment fascinante et je pense que votre travail est très inspirant.

01:04:25 [DGLS] Je vous considère donc comme une femme leader dans le domaine de la technologie. Merci.

01:04:29 [DGLS] Merci beaucoup.

01:04:49 [DGLS] Je pense qu'une autre salve d'applaudissements est méritée non seulement pour le sous-ministre, mais aussi pour Pascal.

- 01:04:54 [DGLS] C'était une façon tellement fantastique de modérer cette discussion.
- 01:05:01 [DGLS] Je peux dire que nous avons vraiment apprécié le fait que la discussion ait mis en lumière le leadership audacieux de l'Ukraine et son engagement inébranlable à offrir une expérience citoyenne de haute qualité, et le succès transcende même en temps de guerre.
- 01:05:14 [DGLS] J'ai vraiment apprécié le fait qu'elle se soit concentrée sur le fait que, vous savez, tous les gouvernements sont confrontés à de nombreux défis similaires, mais le fait qu'ils ont tiré parti de l'expérience utilisateur pour garantir que ce qu'ils créaient serait utile était au premier plan. au centre de tout ce qu'ils faisaient.
- 01:05:27 [DGLS] C'est donc assez inspirant et excitant. Je vais poursuivre sur cette lancée.
- 01:05:32 [DGLS] Nous allons poursuivre sur cette lancée avec nos prochains intervenants pour une table ronde sur le monde fascinant de l'intelligence artificielle et son rôle dans la fourniture de services plus rapides et plus équitables.
- 01:05:43 [DGLS] Teresa D'Andrea, ma très estimée collègue et directrice des données de la gestion du capital humain à Services publics et Approvisionnement Canada, nous guide dans cette discussion.
- 01:05:54 [DGLS] Reconnue pour son leadership dans la gestion de solutions de services numériques à grande échelle, elle défend avec passion l'intersection de la conception de services, de l'innovation numérique et de la stratégie d'entreprise.
- 01:06:06 [DGLS] Engagée à faire progresser les capacités d'une organisation axée sur les données numériques, elle veille à l'évolution technologique, est motivée par la compassion et sert l'utilisateur moyen.
- 01:06:18 [DGLS] Nos estimés panélistes apporteront chacun leur point de vue et leur expertise uniques, et se joindra à nous Elise Legendre, directrice des données pour Agriculture et Agroalimentaire Canada, à la tête d'une équipe dédiée, Elise exploite la puissance des données pour améliorer la prestation de services et Soutenant une croissance durable et passionnée par l'amélioration de la qualité de vie des Canadiens, Elise apporte une richesse d'expérience ayant occupé divers postes dans diverses branches.
- 01:06:51 [DGLS] Nous recevons également aujourd'hui Emmanuelle Dobo, directrice générale de la politique stratégique, de l'immigration, des réfugiés et des désolés, et de l'immigration, des réfugiés et de la citoyenneté Canada, qui supervise actuellement le processus pluriannuel des niveaux d'immigration et les politiques stratégiques.
- 01:07:08 [DGLS] Emmanuelle apporte une vaste expérience dans les questions politiques liées à la biométrie, à l'équité en matière d'identité, au partage d'informations et à la sécurité nationale.
- 01:07:19 [DGLS] Se joint également au panel Jean-Paul Lalonde, responsable exécutif des services numériques chez l'analyste des transactions et rapports financiers, Centre du Canada.
- 01:07:29 [DGLS] Leader transformateur, Jean-Paul excelle dans l'intégration de l'IA dans les opérations fédérales.
- 01:07:35 [DGLS] Piet Nearing principes de gestion de produits et de conception UX.
- 01:07:39 [DGLS] Son expertise s'étend au-delà de l'IA et est considérée comme des initiatives numériques primées et une conception durable centrée sur l'utilisateur.
- 01:07:47 [DGLS] À l'Agence d'évaluation d'impact du Canada.
- 01:07:51 [DGLS] Et enfin, Simon Llewellyn, directeur de l'architecture de sécurité ici au Cyber Center for Communication Security and establishment.
- 01:08:01 [DGLS] Avec une riche expérience en leadership couvrant le gouvernement, les Forces armées canadiennes et le Centre de la sécurité des communications, Cyber Centre, Simon se spécialise dans la prestation de services informatiques, la gestion de l'information et la cyberplanification défensive.
- 01:08:18 [DGLS] À la tête d'une équipe diversifiée, il est responsable de l'élaboration de conseils et d'orientations en informatique et en cybersécurité.
- 01:08:24 [DGLS] Maintenant, donnez-moi un coup de main et un accueil chaleureux sur scène.
- 01:08:28 [DGLS] Merci.
- 01:08:53 [DGLS] Merveilleux. Merci beaucoup d'être parmi nous aujourd'hui.
- 01:08:55 [DGLS] Et merci beaucoup à nos panélistes.
- 01:08:58 [DGLS] Donc, à propos de l'intelligence artificielle, je vais être honnête, il y a une partie de moi qui est tellement excitée.
- 01:09:04 [DGLS] Et une autre partie de moi qui est absolument terrifiée.
- 01:09:07 [DGLS] Et donc en ce moment, alors que nous vivons dans un Far West un peu sauvage en matière d'intelligence artificielle, j'ai vraiment hâte d'entendre ce que font nos panélistes dans leurs propres magasins.
- 01:09:17 [DGLS] Ce sont eux qui sont à l'avant-garde et qui tentent de diriger et de faire avancer l'agenda et de voir comment nous pouvons tirer parti de l'intelligence artificielle pour passer au niveau supérieur et contribuer à améliorer la façon dont nous servons et travaillons.
- 01:09:30 [DGLS] J'ai donc quelques questions.
- 01:09:32 [DGLS] Et je pense que nous pourrions également répondre aux questions du public par la suite.
- 01:09:37 [DGLS] Alors, je vais commencer avec ma bonne amie Elise.
- 01:09:41 [DGLS] Je veux juste parler un peu de la manière dont les agences et ministères gouvernementaux devraient-ils se lancer dans ce voyage avec l'intelligence artificielle et l'IA générative également ?
- 01:09:53 [DGLS] Je suis tellement heureux d'être ici aujourd'hui.
- 01:09:55 [DGLS] Eliza Zhang, directrice des données chez Agriculture et Agroalimentaire. Comment commencer ?
- 01:09:59 [DGLS] Je pense que vous commencez par tendre la main. Je pense que c'est la première chose.
- 01:10:04 [DGLS] En général, au gouvernement du Canada, nous travaillons bien les uns avec les autres.

01:10:08 [DGLS] Mais je dirais que depuis que j'ai rejoint la communauté du numérique et des données il y a environ deux ans et demi, j'ai été impressionné par le niveau de collaboration, la générosité et le temps dont les gens disposent pour s'entraider dans cette nouvelle frontière.

01:10:21 [DGLS] Je dirais donc que le premier est de tendre la main.

01:10:24 [DGLS] regarde autour de toi regarde, regarde le problème à résoudre.

01:10:27 [DGLS] Trouvez quelque chose de gagnant rapide au sein de votre organisation.

01:10:30 [DGLS] Où sont les points douloureux ?

01:10:32 [DGLS] Quels sont les endroits où l'on voit l'intelligence artificielle, l'automatisation ?

01:10:36 [DGLS] Il existe une multitude de technologies basées sur les données que vous pouvez utiliser et travailler avec les utilisateurs de première ligne, les personnes de première ligne qui s'occupent de cela.

01:10:44 [DGLS] chez Arc, nous avons été quelque chose d'expérimental. C'est comme ça que nous avons commencé.

01:10:49 [DGLS] Une grande partie de notre travail consiste à expérimenter les deux.

01:10:52 [DGLS] Je vais vous parler rapidement de deux de nos projets.

01:10:55 [DGLS] Le premier est GPT, qui a débuté avec le défi des données de service public, dans lequel nous avons formé une équipe pour trouver un moyen d'y parvenir.

01:11:05 [DGLS] L'objectif était de trouver un moyen de donner un meilleur accès à l'ensemble du service.

01:11:09 [DGLS] Les gens peuvent donc tirer parti.

01:11:11 [DGLS] Je pense que nous disposons, sur notre Apple, d'un ensemble de données très bien organisées sur environ 400 programmes offrant un financement de près de 13 milliards de dollars.

01:11:23 [DGLS] Et sur le site classique du gouvernement.

01:11:25 [DGLS] Il est parfois un peu difficile d'utiliser le bon jargon et le bon langage.

01:11:30 [DGLS] Ainsi, lorsque GPT est sorti à l'automne 2022, l'équipe a vu une excellente opportunité d'exploiter cette technologie pour l'aider et la rendre plus accessible.

01:11:42 [DGLS] Et ils ont développé ce que nous appelons GPT à l'époque, qui s'appellera Apple Chat quand il sortira dans quelques semaines pour pouvoir donner cela et, et nous avons remporté le défi des données du service public, ce qui était formidable.

01:11:57 [DGLS] Et ce qui n'était qu'un coin de l'activité de bureau est devenu une priorité de l'équipe pour y parvenir.

01:12:02 [DGLS] Et c'est à ce moment-là que le vrai travail a commencé, car beaucoup de choses que nous devons faire, et c'est là que cette collaboration et ce travail ensemble portent leurs fruits, sont pionniers en termes de gouvernance, en termes de sécurité, en termes de législation, de l'aspect juridique de ces nouvelles technologies, les préoccupations en matière de vie privée.

01:12:21 [DGLS] Il y a donc beaucoup d'angles et pas une seule équipe, pas un seul individu ne peut les comprendre seul.

01:12:26 [DGLS] Cette collaboration est donc très importante.

01:12:29 [DGLS] Je dirais également que l'autre aspect est qu'il y a trois choses clés qui nous ont fait aimer, je dirais que lorsque nous pensons au succès que nous avons eu dans ce domaine, c'est de permettre à nos gens, de leur donner l'espace pour expérimenter, de leur donner leur donner un espace pour collaborer, leur donner un espace pour faire des erreurs et une bonne gestion des risques afin que nous puissions apprendre de ces erreurs et des bonnes choses que nous faisons également.

01:12:55 [DGLS] itérez, innovez rapidement, allez chercher le spécialiste, allez chercher d'autres personnes dans un autre département qui travaillent sur ces choses et apportez ces changements au fur et à mesure. Tenez vos collaborateurs informés et allez-y.

01:13:06 [DGLS] Collaboratif tôt.

01:13:07 [DGLS] Il est très, très important de procéder en collaboration, pas seulement dans la sphère technologique, mais aussi, encore une fois, comme je l'ai dit plus tôt, qu'est-ce qui est illégal ?

01:13:16 [DGLS] les gens, les responsables de la protection de la vie privée, l'agence centrale, les gens qui réfléchissent également à ces choses et élaborent la politique, les lignes directrices et les règles que nous devons tous suivre, nous leur donnons une étude de cas, des choses réelles sur lesquelles travailler, donc que nous pouvons vraiment apprendre dans la vie réelle, pas seulement en théorie.

01:13:34 [DGLS] Et je pense que la collaboration que vous entretenez avec d'autres ministères est vraiment essentielle, car je sais qu'avec notre modèle de Westminster, nous travaillons souvent en silos.

01:13:42 [DGLS] Et, vous savez, nous considérons chacun de nos départements comme des entités distinctes.

01:13:48 [DGLS] Mais je pense que, vous savez, ce que je retiens principalement de la discussion avec l'Ukraine, c'est l'ensemble du gouvernement. Genre, nous sommes tous dans le même bateau.

01:13:56 [DGLS] Nous sommes tous à différents stades de croissance et parfois un autre département peut vous aider à sauter le pas ou, vous savez, et vous apprenez.

01:14:06 [DGLS] Mais nous sommes tous dans le même bateau.

01:14:07 [DGLS] Et je pense que c'est quelque chose que nous devons en quelque sorte nous rappeler. D'accord. Je peux simplement ajouter quelque chose.

01:14:13 [DGLS] Je pense que c'est la clé.

01:14:14 [DGLS] Juste pour vous donner un exemple, depuis juillet, nous avons mené plus de 70 engagements avec d'autres ministères pour démontrer les outils que nous avons développés. Et nous avons partagé les codes.

01:14:25 [DGLS] Nous avons partagé la documentation que nous avons développée car en fin de compte, nous devons suivre ce processus similaire.

01:14:34 [DGLS] Donc. D'accord.

01:14:37 [DGLS] alors, Simon, je vais vous céder la parole.

01:14:40 [DGLS] désolé, puis-je simplement riffer ça ? Ouais, absolument. Lancez-vous. Alors.

01:14:44 [DGLS] Je pense donc qu'il y a ce partage d'informations. Je pense que c'est la clé.

01:14:51 [DGLS] Et je pense que quelque chose que votre organisation.

01:14:53 [DGLS] Nous avons donc travaillé ensemble pour apprendre à ce sujet, nous lancer dans cette exploration, garder les choses en open source et partager cela avec les autres départements afin qu'ils puissent non seulement faire un saut vers l'endroit où se trouvent les autres organisations, mais en quelque sorte continuer. pour construire à partir de cela.

01:15:13 [DGLS] Un des avantages du gouvernement fédéral ou de tout organisme gouvernemental.

01:15:19 [DGLS] Je me spécialise donc dans la gestion de produits, et moi et moi assistons à de nombreuses sessions de gestion de produits dans le secteur privé, mais ils gardent vraiment leur propriété intellectuelle pour eux et ne la partagent pas.

01:15:31 [DGLS] Nous n'avons pas cet obstacle au sein du gouvernement.

01:15:35 [DGLS] Nous sommes heureux de partager. Nous sommes heureux d'explorer.

01:15:37 [DGLS] Nous sommes heureux de construire à partir de cela.

01:15:39 [DGLS] Donc, si nous voulons vraiment être innovants en tant que gouvernement, nous devons être capables de partager et de construire à partir des autres. Génial. Merci.

01:15:47 [DGLS] alors, Simon, lorsque le rythme de développement est très élevé, comme c'est le cas avec l'IA, la sécurité peut souvent être une considération secondaire.

01:15:57 [DGLS] Alors, comment voyez-vous le problème de la sécurité et de l'intelligence artificielle et le rapprochement de ces deux mondes ? Ouais. Excellente question.

01:16:04 [DGLS] Et je suis là, le gars de la sécurité va ralentir, ralentir. Droite. J'aime l'inventer avec les trois P.

01:16:12 [DGLS] Si vous voulez. Il y a du rythme, il y a du monde.

01:16:14 [DGLS] Et puis il y a la politique. Et quand je parle de rythme, vous avez tout à fait raison.

01:16:18 [DGLS] Sortir de là en étant innovant.

01:16:20 [DGLS] Mais j'ai peur de la dette technique quant à la mise en œuvre que nous effectuons aujourd'hui, à quoi cela ressemblera-t-il demain.

01:16:27 [DGLS] Et avons-nous fait la bonne chose aujourd'hui. Il y a donc cet aspect également.

01:16:32 [DGLS] Du côté populaire de la Chambre, je pense que le ministre l'a mentionné.

01:16:36 [DGLS] Le recrutement va être l'une de nos épines dans le pied.

01:16:39 [DGLS] Tout le monde veut des spécialistes de l'IA et nous sommes le gouvernement et nous avons des échelles salariales fixes.

01:16:44 [DGLS] Alors, comment pouvons-nous rivaliser avec cela et attirer ces talents pour nous assurer qu'ils disposent des compétences dont nous avons besoin en novembre.

01:16:54 [DGLS] le docteur Benito est venu au cybercentre.

01:16:57 [DGLS] Nous avons eu une brève conversation avec lui et il est un éminent spécialiste de l'IA au Canada.

01:17:01 [DGLS] Et je lui ai demandé, j'ai dit : comment pouvons-nous attirer ces étudiants et les inciter à rejoindre le gouvernement ?

01:17:07 [DGLS] Parce que, vous savez, nous ne pouvons pas rivaliser avec les salaires promus par d'autres entreprises.

01:17:13 [DGLS] Et il a dit : « Beaucoup de mes étudiants veulent maintenant avoir un but et avoir un impact. D'accord.

01:17:19 [DGLS] Donc, si nous pouvons exploiter ces aspects clés et les intégrer avec un objectif et un impact, je pense que nous avons de bonnes chances de les intégrer.

01:17:27 [DGLS] Et la dernière chose, c'est la politique. Tout le monde aime parler de politique.

01:17:32 [DGLS] Je suis sûr et certain.

01:17:32 [DGLS] Et c'est là que la politique doit suivre le rythme. Nous devons être transparents.

01:17:38 [DGLS] La politique va déterminer notre crédibilité.

01:17:40 [DGLS] Si nous ne le faisons pas correctement, nous perdons notre crédibilité dans ce domaine.

01:17:44 [DGLS] Mon équipe en ce moment, nous sommes bons en cloud. Nous avons des garde-corps.

01:17:49 [DGLS] Nous savons comment manipuler cet espace.

01:17:50 [DGLS] Nous sommes bons en matière de sécurité informatique sur site, si vous préférez.

01:17:55 [DGLS] Nous savons comment naviguer dans cette architecture.

01:17:58 [DGLS] Maintenant, vous ajoutez à cela l'IA qui couvre tout.

01:18:02 [DGLS] Et nous effectuons actuellement des évaluations des menaces avec des principes de cybersécurité qui fonctionnent réellement dans ce concept.

01:18:09 [DGLS] Donc, comme j'aime le catégoriser, si vous voulez, il y a quatre blocs. Et encore une fois, j'aime simplifier les choses.

01:18:16 [DGLS] Il y a quatre blocs.

01:18:17 [DGLS] Quand je pense à l'IA, vous avez les entrées, vous avez le modèle lui-même.

01:18:22 [DGLS] Vous avez les données de formation ou les données, puis vous avez les résultats.

01:18:25 [DGLS] Donc, si nous pouvons commencer à articuler quelques principes de cybersécurité autour de ces quatre cases, je pense que nous avons ici une solution gagnante.

01:18:33 [DGLS] L'une des principales réalisations du Cyber Centre est notre partenariat avec le Natural Science Engineering Research Council.

01:18:39 [DGLS] Le CRSNG et nous accordons donc des subventions précisément pour cela.

01:18:44 [DGLS] Nous accordons des subventions aux étudiants ou aux chercheurs pour qu'ils examinent les principes de l'IA sécurisés, robustes et sûrs. Et les résultats de cela.

01:18:52 [DGLS] Nous espérons, si vous le voulez bien, de nouvelles connaissances, de nouvelles idées dans ce domaine, vraiment pour relancer cet état d'esprit de réflexion sur la sécurité lorsque vous faites de l'IA, il ne s'agit pas seulement d'entrées intéressantes, d'excellents résultats.

01:19:05 [DGLS] Vous savez, l'IA générative. J'ai juste tout un tas de trucs.

01:19:08 [DGLS] Ce sont les principes de sécurité qui doivent être pris en compte.

01:19:11 [DGLS] Tout ce concept de design.

01:19:13 [DGLS] Et encore une fois, il s'agit vraiment d'inciter les personnes qui quittent le pipeline et qui rejoignent ensuite les efforts de notre gouvernement.

01:19:22 [DGLS] Alors oui, j'aime cette idée. C'est donc la sécurité dès la conception.

01:19:26 [DGLS] Tout ce que vous faites à chaque étape du processus, il y a toujours une considération de sécurité et la mise en place de cela.

01:19:34 [DGLS] Et encore une fois, pour revenir à cette idée du Far West, j'aime ça, vous savez, avoir un petit cadre pendant que nous travaillons sur ces choses, documenter une partie de cela, vous savez, et ensuite ramener cela au SCT pour la politique, les ramener au cyber, je pense que c'est une très bonne approche.

01:19:51 [DGLS] dans la façon dont nous construisons les choses.

01:19:54 [DGLS] Très bien, Jean-Paul, je vais me concentrer sur toi maintenant.

01:19:57 [DGLS] C'est le cas lorsque nous faisons du prototypage et je sais que vous avez beaucoup travaillé avec l'espace de l'IA générative.

01:20:03 [DGLS] Alors, lorsque vous prototypez ces plates-formes d'IA de génération, quelles sont certaines des meilleures pratiques fondamentales que vous envisageriez d'inclure, vous savez, la discussion sur la sécurité ?

01:20:12 [DGLS] Alors, quels sont ces types de bonnes pratiques au fur et à mesure que vous élaborer, développez et expérimentez ? Je crois que oui.

01:20:20 [DGLS] La première chose à faire est de vraiment identifier le problème très spécifique que vous essayez de résoudre.

01:20:27 [DGLS] Donc, pour nous à Fintrac, si certains d'entre vous ne le savent pas, nous sommes une organisation relativement petite par rapport à nos collègues ici présents.

01:20:35 [DGLS] mais ce que nous faisons, c'est travailler avec des banques, des casinos, des marchands de pierres précieuses. Nous recevons toutes les transactions financières de partout au Canada.

01:20:43 [DGLS] Ils passent par notre boutique.

01:20:44 [DGLS] Nous avons également des personnes vraiment très intelligentes dans des systèmes impressionnants pour essayer de trouver des modèles de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme et nous créons des renseignements.

01:20:56 [DGLS] Alors, où est l'unité de renseignement financier du Canada, et nous essayons de trouver ces modèles pour aider à démanteler des choses comme le trafic d'êtres humains, les réseaux de drogue au fentanyl, le commerce illégal d'animaux.

01:21:08 [DGLS] Ensuite, nous prenons ces informations et les communiquons aux forces de l'ordre, à la GRC et à la police locale pour, espérons-le, combattre les méchants.

01:21:16 [DGLS] Et donc, pendant que nous faisons cela, lorsque nous avons élaboré notre stratégie, notre stratégie pour dire, d'accord, comment pouvons-nous réaliser la transformation numérique à Fintrac.

01:21:24 [DGLS] Comment moderniser ? Nous avons identifié des points douloureux très spécifiques.

01:21:28 [DGLS] Nous avons fait notre recherche sur les utilisateurs, nous sommes allés dans notre communauté, nous leur avons parlé et nous avons identifié un plan.

01:21:33 [DGLS] Ainsi, lorsque vous appliquez l'IA, vous souhaitez l'appliquer à cela, à ces choses individuelles.

01:21:40 [DGLS] Pour que nous puissions faire cela, ce que nous avons commencé à faire, c'est de dire, eh bien, nous voulons que cela soit évolutif et pour que cela soit évolutif, nous devons explorer et expérimenter et être et y entrer et y plonger. N'ayez pas peur.

01:21:54 [DGLS] Entrez et essayez simplement de comprendre ce que c'est que de constituer une petite équipe, et une petite équipe qui n'est pas seulement innovante, mais qui a vraiment cet état d'esprit numérique pour dire, d'accord, je vais me lancer dans une exploration à partir de là.

01:22:12 [DGLS] Nous voulions construire un écosystème ou une plateforme, une plateforme d'IA, et nous savions que nous avons beaucoup de problèmes à résoudre dans notre plateforme d'IA.

01:22:22 [DGLS] nous ne voulions donc pas que ce soit comme une seule application.

01:22:26 [DGLS] D'accord, vous allez faire cette chose et ensuite vous avez terminé, et ensuite vous devez recommencer pour quelqu'un d'autre. Comme si ce n'était pas durable. Vous ne pouvez pas faire évoluer cela.

01:22:33 [DGLS] Nous avons donc créé la plateforme d'IA composée d'assistants numériques.

01:22:38 [DGLS] Nous avons ces assistants numériques qui assumaient des rôles et des responsabilités, et nous essayions d'imiter les personnes qui résoudraient ces problèmes d'un point de vue humain.

01:22:50 [DGLS] Et créez-les du point de vue d'un assistant virtuel numérique. Maintenant, comment les équipes travaillent-elles ensemble ?

01:22:56 [DGLS] Eh bien, ils se parlent et commencent à collaborer les uns avec les autres.

01:23:00 [DGLS] Nous avons donc créé ces assistants numériques pour commencer à se parler.

01:23:04 [DGLS] Et ainsi, nous identifierions le problème, demanderions à ces assistants de commencer à se parler, à se dire et à assumer des rôles.

- 01:23:11 [DGLS] Et puis nous avons réalisé, oh, d'accord, ces assistants travaillent bien ensemble.
- 01:23:16 [DGLS] L'IA numérique, ces robots IA, si vous voulez les appeler ainsi, ils sont plutôt bons, mais ils ne répondent pas très, très, avec des réponses de très haute qualité.
- 01:23:26 [DGLS] Vous les formez donc sur des connaissances internes très pointues.
- 01:23:30 [DGLS] Et puis, pour en revenir aux contrôles de sécurité au fur et à mesure que vous les construisez, que vous faites du prototypage, vous n'attendez pas que tout le document soit écrit et créé et que quelqu'un vous donne une grande politique pour dire, voici comment Tu le fais.
- 01:23:47 [DGLS] Vous, vous, vous parcourez la politique, vous parcourez le prototypage, vous parcourez la plateforme.
- 01:23:53 [DGLS] Nous disposons désormais d'une plate-forme d'IA open source partageable par tout le monde.
- 01:23:58 [DGLS] Et puis vous pourriez maintenant, ce que nous faisons, c'est que nous avons créé un service de prototypage rapide d'IA.
- 01:24:06 [DGLS] Donc, donc, nous pourrions aller n'importe où dans le secteur maintenant.
- 01:24:09 [DGLS] Alors l'entreprise frappe à la porte et dit : « Hé, comment puis-je faire ça ?
- 01:24:12 [DGLS] Vous les faites venir, nous avons un groupe d'experts qui ont appris en faisant cela et vous résolvez ensuite ce problème très spécifique.
- 01:24:21 [DGLS] Cela nous ramène donc à l'objectif même de cette conférence, qui est la transformation numérique.
- 01:24:26 [DGLS] Comment les leaders du numérique y parviennent-ils ? Trouvez le problème.
- 01:24:31 [DGLS] en particulier, construisez l'environnement autour de cela pour résoudre ces problèmes et itérez rapidement et rapidement, puis développez simplement cet ensemble de compétences. Ouais.
- 01:24:42 [DGLS] Et je pense que si je peux donner une sorte d'analogie, peut-être, à ce dont vous parlez, c'est presque comme si vous conceviez un jeu de société et que les gens jouent au jeu de société, essayant pour le concevoir en quelque sorte comme si quelqu'un écrivait les règles, et puis vous arrivez à un point, vous dites, oh, ça n'arrête pas de me dire d'avancer de trois espaces et de reculer comme si j'étais pris dans une boucle.
- 01:25:02 [DGLS] Et puis ils disent : ok, eh bien, on va changer le tableau, non ?
- 01:25:04 [DGLS] Comme si vous conceviez, vous créez, vous définissez les règles, vous définissez la sécurité sous de nombreuses facettes différentes pendant que vous jouez.
- 01:25:13 [DGLS] Et je pense que c'est un espace vraiment excitant. C'est vrai.
- 01:25:16 [DGLS] Et votre jeu de société sera probablement terrible la première fois, et ce n'est pas grave.
- 01:25:22 [DGLS] et tant que vous demandez aux joueurs si ce jeu est amusant ? Est encore. Est-ce que c'est toujours bon ?
- 01:25:28 [DGLS] Et puis vous répétez ces commentaires des utilisateurs. Droite.
- 01:25:30 [DGLS] Donc, une question que j'ai et pour chacun d'entre vous, comment trouvez-vous, vous savez, l'une des choses avec lesquelles nous sommes aux prises en regardant le système de rythme et, et la modernisation, est cette idée de l'humain dans la boucle. . Droite.
- 01:25:46 [DGLS] Et dans quelle mesure sommes-nous à l'aise avec le fait que l'IA prenne des décisions comme nous l'avons fait, vous savez, dans nos téléphones, nos téléphones sont tous dotés d'IA.
- 01:25:53 [DGLS] Nous utilisons cela. Et c'est, c'est, vous savez, c'est pratique, c'est sympa.
- 01:25:56 [DGLS] Nous sommes très reconnaissants.
- 01:25:57 [DGLS] Chaque fois que je monte dans la voiture le matin, cela n'a pas d'importance.
- 01:26:00 [DGLS] Tant que c'est un jour de semaine, il m'indiquera automatiquement mon itinéraire pour me rendre à mon travail.
- 01:26:05 [DGLS] Et je me dis, merci de me le rappeler.
- 01:26:07 [DGLS] vous savez, nous prenons cela pour acquis et nous sommes d'accord avec ça.
- 01:26:10 [DGLS] Mais ensuite, quand cela commence, quand nous commençons à parler de décisions concernant votre salaire, c'est une toute autre histoire du genre, non, non, non, non, non, nous n'y allons pas.
- 01:26:17 [DGLS] Alors, où est cette fine frontière entre, vous savez, les décisions prises ou, comme vous parliez, le fait d'avoir un assistant pour aider les gens.
- 01:26:27 [DGLS] Emmanuelle, je vais peut-être essayer celui-ci.
- 01:26:30 [DGLS] J'ai entendu quelques intervenants précédents parler de ce que nous faisons au RCC, qui consiste vraiment à investir dans l'automatisation, l'analyse avancée et l'IA, et à prendre, par exemple, de très grandes décisions concernant les résidents permanents au Canada, venir travailler, venir étudier. .
- 01:26:48 [DGLS] Donc un travail à très fort enjeu.
- 01:26:50 [DGLS] et je pense que c'est là que nous sommes confrontés à une épée à double tranchant.
- 01:26:55 [DGLS] Les premiers volumes augmentent donc de façon exponentielle.
- 01:26:59 [DGLS] Nos clients demandent donc des services plus rapides et plus équitables.
- 01:27:02 [DGLS] Je viens d'insérer le titre du panel dans mes remarques.
- 01:27:06 [DGLS] et c'est pourquoi ils nous demandent de faire preuve d'innovation.
- 01:27:09 [DGLS] Nous ne pouvons pas vivre dans un monde où nous embauchons simplement davantage de personnes.
- 01:27:13 [DGLS] Notre ministère a déjà connu une croissance exponentielle, et il y a évidemment des limites à cela.
- 01:27:17 [DGLS] Mais en même temps, de très très sérieuses inquiétudes quant à la façon dont vous procédez à cette automatisation et sur les choses qui vont m'affecter, ma fille, mon conjoint, mes parents, mes grands-parents, et dans les décisions vraiment importantes, y compris aussi dans l'espace des réfugiés.

01:27:33 [DGLS] Et donc je pense où nous en sommes, vous savez, et je veux revenir sur quelques choses qui ont été dites auparavant.

01:27:40 [DGLS] nous utilisons donc actuellement des analyses avancées, l'automatisation, parfois de bout en bout, pour prendre des décisions dans ces cas-là.

01:27:49 [DGLS] et nous avons eu quelques difficultés à lancer certains de ces produits.

01:27:53 [DGLS] Et donc vous avez peut-être vu des reportages dans les médias ou des rapports EEG, des rapports parlementaires sur l'outil appelé Chinook que nous avons utilisé.

01:28:02 [DGLS] Chinook est une feuille Excel glorifiée.

01:28:05 [DGLS] Ce n'est pas de l'IA, ce n'est pas de l'analyse avancée. Ce n'est pas une mission.

01:28:09 [DGLS] Je dirai cela jusqu'à ce que je sois bleu au visage.

01:28:11 [DGLS] Je ne peux pas m'identifier aux feuilles de calcul Excel. Désolé.

01:28:15 [DGLS] Je pense donc que l'engagement dont nous parlions auparavant est plus crucial que jamais.

01:28:22 [DGLS] Et je pense que nous avons parlé du travail que nous avons mené et que nous avons maintenant parlé à nos parties prenantes, à nos clients, à notre groupe consultatif de jeunes et, vraiment, à la Cour fédérale.

01:28:36 [DGLS] Nous sommes le ministère le plus litigieux du gouvernement.

01:28:40 [DGLS] Et maintenant, la Cour fédérale frappe à nos portes en disant : « oh, vous utilisez l'IA, vous utilisez des analyses avancées.

01:28:47 [DGLS] Nous commençons à voir une augmentation des cas apparaître à ce sujet.

01:28:50 [DGLS] Nous sommes préoccupés par les implications.

01:28:52 [DGLS] Vous devez nous en dire plus sur ce que vous faites et comment vous le faites.

01:28:55 [DGLS] Je pense donc que cet engagement a été vraiment très critique.

01:28:59 [DGLS] Mais la transparence est aussi si thématique dont nous avons parlé. Droite.

01:29:03 [DGLS] Et je pense que c'est un domaine dans lequel nous, en tant que ministère, devons certainement nous développer un peu plus et parler de ce que nous faisons, mais aussi de la manière dont nous le faisons.

01:29:14 [DGLS] Et donc, dans le domaine de l'immigration, je pense que l'équité est importante dans tous les aspects de notre travail.

01:29:22 [DGLS] Mais quand vous parlez à nouveau de prendre des décisions concernant l'avenir des gens, comment vous le faites et quel impact avez-vous sur cette personne, cette population, ce groupe dans son ensemble, et aussi de saisir cette opportunité, je dirais de vraiment revenir sur notre passé.

01:29:38 [DGLS] Vous avez parlé de contribution.

01:29:40 [DGLS] Nous avons eu des conversations internes dans le passé pour savoir dans quelle mesure le racisme a-t-il influencé les décisions en matière d'immigration dans le passé ?

01:29:48 [DGLS] Comment pouvons-nous nous assurer que nous n'enregistrons pas ces erreurs dans nos modèles à l'avenir et nous assurer que nous pouvons, nous pouvons, nous pouvons grandir.

01:29:58 [DGLS] Mais aussi, et je pense que c'est aussi ce dont vous avez parlé, sur la façon dont nos programmes ont été conçus. Nous entrons désormais dans un espace numérique.

01:30:06 [DGLS] Nous ne voulons pas simplement prendre l'ancien et y mettre un joli vernis numérique.

01:30:12 [DGLS] Je pense que c'est une excellente occasion de dire que nos programmes sont complexes.

01:30:15 [DGLS] Oui, notre, notre communication avec les clients, est trop complexe. Oui.

01:30:21 [DGLS] et comment profiter de cette opportunité pour aller de l'avant ?

01:30:24 [DGLS] Et nous en avons un avec certains des grands efforts de modernisation en cours au RCC.

01:30:29 [DGLS] Donc. Génial. Voulez-vous vous lancer ?

01:30:32 [DGLS] Ouais, j'ajoute juste, je suppose, davantage du côté technique des choses.

01:30:37 [DGLS] Et donc j'aime le design, j'aime l'architecture et nous développons des produits.

01:30:44 [DGLS] Ainsi, chaque fois que vous développez un produit basé sur l'IA, créez le contrôle du biais, créez les contrôles pour la validation des informations, créez les contrôles dans votre plate-forme, dans la conception, dans l'architecture.

01:31:00 [DGLS] Et ce qui est amusant avec l'IA, c'est que vous pouvez réellement utiliser l'IA pour créer de l'IA, et vous pouvez utiliser l'IA pour leur donner le cadre, leur donner, créer l'assistant numérique qui se concentre sur, montrant les devoirs et quand l'IA donne. une réponse, nous en sommes maintenant à un point où il vous donne un bulletin pour dire, celui-ci est cette réponse.

01:31:28 [DGLS] J'ai bien compris à partir de cette source. Cette réponse.

01:31:30 [DGLS] Je l'ai obtenu de cette source, celle-ci j'ai utilisé un peu de créativité.

01:31:32 [DGLS] Vous voudrez peut-être le vérifier. Droite.

01:31:34 [DGLS] Donc, cela vous dit littéralement dans un tableau de bord vert, jaune et rouge pour dire que j'ai en quelque sorte truqué ici.

01:31:43 [DGLS] Alors humain, allez voir.

01:31:45 [DGLS] Si je peux ajouter quelque chose, nous avons également adopté une approche visant à l'intégrer.

01:31:49 [DGLS] Et Simon, je tiens à vous rassurer, nos responsables de la sécurité informatique, nous sommes à nos côtés tout au long du voyage.

01:31:55 [DGLS] Nous les avons absolument avec nous à ce sujet.

01:31:59 [DGLS] Mais nous avons également impliqué nos réseaux comme nos réseaux Dei et notre département pour nous aider à nous assurer que nous réfléchissons à cela de la manière la plus impartiale possible et de la manière la plus inclusive possible.

01:32:13 [DGLS] C'est donc une partie importante.

01:32:15 [DGLS] Et chaque fois que nous parlons et qu'il est important d'être transparents et ouverts sur ce que nous faisons, c'est qu'il s'agit toujours d'humains et d'IA. Il ne s'agit jamais uniquement d'IA.

01:32:26 [DGLS] Et si vous pensez que vous allez simplement développer un assistant virtuel ou dans notre cas, un chatbot génératif d'IA que nous lançons au public, et c'est tout.

01:32:36 [DGLS] Cela ne s'arrête jamais là. Il y a ces journaux à vérifier.

01:32:40 [DGLS] Vous devez continuer à apprendre, vous devez continuer à vous perfectionner et vous devez continuer à nourrir ces choses.

01:32:45 [DGLS] Ce n'est donc pas une solution rapide qui va tout soulager pour vous.

01:32:50 [DGLS] Je pense que nous devons également réfléchir à la manière dont il est normal que les gens aient peur de cela. C'est un grand changement.

01:33:00 [DGLS] Comme si nous devions faire preuve d'empathie dans notre façon d'en parler.

01:33:05 [DGLS] et cela ne va pas. L'une des questions clés que nous entendons à chaque fois est que je vais perdre mon emploi pour ceci ou cela.

01:33:14 [DGLS] L'application que nous en avons une autre.

01:33:16 [DGLS] Je n'en ai pas beaucoup parlé, mais nous avons un outil de déduplication que nous avons en fait, c'est une belle histoire parce que nous en avons entendu parler pour la première fois l'année dernière lors de cette conférence par un autre présentateur, et nous l'avons contacté. pour eux et nous, nous c'était SSI.

01:33:30 [DGLS] Nous avons pris leur outil, nous l'avons introduit et nous l'avons développé.

01:33:34 [DGLS] Et maintenant, au lieu de faire une seule correspondance individuelle pour les documents, il trouve en fait une proximité étroite.

01:33:41 [DGLS] Nous avons donc travaillé avec notre atip.

01:33:43 [DGLS] C'est une application native, et les retours que nous avons eu. Simon, tu parlais de but.

01:33:48 [DGLS] Les analystes passaient beaucoup de temps à examiner des piles et des piles de documents au moment même où ils recevaient une demande de pourboire.

01:33:56 [DGLS] Maintenant, avec cet outil simple qui se trouve sur leurs ordinateurs.

01:34:00 [DGLS] Donc pas de cloud, pas de risque de sécurité, l'ordinateur fait ce travail de comparaison pour eux et met en évidence où se situe la différence.

01:34:09 [DGLS] Les analystes peuvent donc réellement se concentrer.

01:34:11 [DGLS] Donc une économie d'argent car le coût du traitement par page est élevé.

01:34:16 [DGLS] Donc, moins de pages doivent être parcourues à moindre coût.

01:34:19 [DGLS] Mais les commentaires que nous avons reçus de l'utilisateur sont que cela permet d'économiser environ 70 % de son temps d'examen.

01:34:24 [DGLS] Et ils ont l'impression de se concentrer sur le bon type de travail.

01:34:28 [DGLS] Leur satisfaction au travail a donc augmenté.

01:34:31 [DGLS] Ce sont également des indicateurs très importants pour nous.

01:34:34 [DGLS] Donc c'est vraiment encore une fois, c'est l'humain et l'IA.

01:34:37 [DGLS] L'IA permet à l'humain de se concentrer sur un travail à plus forte valeur ajoutée.

01:34:42 [DGLS] Simon, tu voulais intervenir ?

01:34:44 [DGLS] Oui, je voulais juste insister à nouveau sur le point concernant la transparence.

01:34:48 [DGLS] Et vous avez mentionné les contrôles de sécurité, mais je veux que l'IA dans la méthodologie et la manière dont cette décision a été prise soient explicables.

01:34:54 [DGLS] Expliquez-le-moi dans un anglais simple.

01:34:56 [DGLS] Je ne veux pas savoir ce que le code Python X, y, z a fait pour prendre cette décision.

01:35:00 [DGLS] Juste comment l'arbre de décision est sorti. et à cette décision, si vous voulez.

01:35:05 [DGLS] C'est donc cet élément de transparence qui, à mon avis, sera essentiel pour que nous puissions avoir confiance dans la décision qui a été prise et qui n'est qu'un antidote rapide.

01:35:16 [DGLS] Nous sommes donc les premiers à adopter le copilote.

01:35:19 [DGLS] Et donc l'un de mes managers a un banc d'essai en copilote.

01:35:24 [DGLS] À l'heure actuelle, si vous avez des personnes intelligentes dans votre équipe et que vous demandez une réponse simple et que vous recevez des e-mails d'environ trois pages, eh bien, la plupart des membres de mon équipe sont comme ça.

01:35:32 [DGLS] Donc, je lis plusieurs paragraphes de réponse et ainsi de suite, et l'un de mes managers dit : attendez, Simon, laissez-moi juste copiloter cela pour vous.

01:35:42 [DGLS] Et bien sûr, en un seul paragraphe, j'avais l'essentiel de ces trois pages et c'était pertinent.

01:35:48 [DGLS] Comme si c'était super cool.

01:35:50 [DGLS] Et c'est effrayant parce que si je venais de lire ce seul paragraphe, ce que j'ai dit, oh ouais, cela semble à peu près juste.

01:35:55 [DGLS] Mais parce que j'ai tout traversé, j'ai réussi et c'est comme, oh mon Dieu, ce truc va être super puissant.

01:36:03 [DGLS] Nous devons donc être conscients de ces décisions et nous assurer que ces contrôles de sécurité sont en place.

01:36:09 [DGLS] Parce que si un petit dérapage arrive.

01:36:12 [DGLS] Désolé. As-tu.

01:36:16 [DGLS] Indiquer.

01:36:17 [DGLS] la parlée dans un langage. Claire.

01:36:22 [DGLS] Idem qu'on oublie.

01:36:24 [DGLS] Parfois les gens NE sais quoi.
01:36:28 [DGLS] AI anecdote CE qu'on a fait une présentation sur un panneau un événement.
01:36:34 [DGLS] L'Association du Barreau canadien, comme celle-ci, avait une salle deux fois plus grande, deux fois plus de personnes réunies avec un sondage Slido.
01:36:44 [DGLS] Donc c'était première question à poser, vous êtes familier avec le prix de la moitié des gens.
01:36:53 [DGLS] C'était une connaissance pour le moyen.
01:36:56 [DGLS] De quoi vraiment la deuxième question est l'immigration ?
01:37:02 [DGLS] Ainsi, sur un panel commencé avant, Philippe Sondage pour une connaissance de la à la moitié des participants oui.
01:37:10 [DGLS] En matière d'immigration, nous étudions l'ensemble du panel, toute la suite.
01:37:14 [DGLS] Nous faisons la même chose, les mêmes connaissances en matière de sondage ont augmenté, du genre : qu'est-ce que je suis ?
01:37:20 [DGLS] Et puis nous avons dit, pensez-vous que l'immigration devrait utiliser, AI, ça a baissé, ça a chuté.
01:37:26 [DGLS] Ils ne ressemblaient à rien. C'était presque 0%.
01:37:29 [DGLS] Je me disais, oh mon Dieu, je n'ai pas fait du bon travail ici.
01:37:31 [DGLS] Mais je pense que ça faisait partie de la conversation.
01:37:35 [DGLS] Vous savez, il faut continuer à utiliser un langage simple et à le lier à ce besoin commercial. Droite.
01:37:41 [DGLS] En le liant, quel problème essayez-vous de résoudre et comment essayez-vous de le résoudre ?
01:37:46 [DGLS] Monsieur de Savoie, avant de slap bass on comprend pas d'un espace de boîte noire, mais noir inexplicablement de travers.
01:37:59 [DGLS] West des décisions qui sont encore la dans le contexte de question réel alors que ce n'est pas le cas. C'est donc un long terme.
01:38:08 [DGLS] Je pense que c'est un long terme, un long voyage.
01:38:11 [DGLS] parce que, vous savez, vous devez d'abord acquérir ces connaissances.
01:38:13 [DGLS] Mais je pense que le langage simple est absolument essentiel.
01:38:17 [DGLS] Alors, Emmanuel, je veux juste poursuivre un peu le fil de discussion que vous avez servi.
01:38:21 [DGLS] Vous avez, vous avez, vous avez affiché pour nous.
01:38:25 [DGLS] Alors, quelle est la réaction du public face à l'utilisation de l'IA par votre ministère ?
01:38:30 [DGLS] Et pensez-vous avoir l'autorisation sociale d'expérimenter l'IA et d'en faire une partie intégrante du cœur de métier de votre département ?
01:38:38 [DGLS] Je pense que nous entendons deux récits.
01:38:41 [DGLS] Donc narratif.
01:38:41 [DGLS] La première est que vous ne respectez pas vos normes de service.
01:38:46 [DGLS] Vous ne respectez pas le délai de traitement. Vous avez un très long retard.
01:38:51 [DGLS] Faites quelque chose et soyez innovant.
01:38:54 [DGLS] Soyez créatif, de meilleurs services pour les clients. Passez au numérique.
01:38:58 [DGLS] C'est qu'il faut avancer.
01:38:59 [DGLS] Il y a donc une forte pression pour dire clairement que vous devez rattraper les volumes toujours croissants et répondre aux attentes des clients.
01:39:07 [DGLS] Qui veut avoir sur son téléphone des choses qui, vous savez, vous montrent où aller et vous montrent le chemin à parcourir.
01:39:13 [DGLS] C'est donc une énorme poussée pour être plus innovant de l'autre côté.
01:39:18 [DGLS] Les véritables préoccupations concernant les résultats différentiels d'impact sont probablement le récit que nous entendons le plus.
01:39:24 [DGLS] Nous avons donc eu deux rapports parlementaires sur des résultats différentiels.
01:39:28 [DGLS] Nous venons de recevoir un rapport du BIG qui soulève vraiment des questions sur la manière dont nous utilisons cette technologie.
01:39:35 [DGLS] La gouvernance, les politiques.
01:39:38 [DGLS] nous avons élaboré un manuel au RSC sur l'utilisation de l'IA et de l'automatisation et de la prise de décision avancées et automatisées qui a guidé nos efforts.
01:39:46 [DGLS] Et je pense que cela a été utile d'en parler.
01:39:48 [DGLS] J'ai parlé de la Cour fédérale, qui est de plus en plus nerveuse à l'idée d'un flot de litiges devant les tribunaux concernant notre utilisation de l'IA et, assez drôle, elle veut utiliser l'IA pour gérer ses dossiers.
01:40:02 [DGLS] Alors, et ils nous demandent comment faire.
01:40:06 [DGLS] il y a donc une compréhension du fait que notre problème est en réalité un problème qui nécessite de l'innovation, qui nécessite des services numériques.
01:40:17 [DGLS] Mais la conversation sur les résultats différentiels, le racisme et l'immigration, l'héritage colonial de la prise de décision en matière d'immigration et comment nous allons, comment mettons-nous en place la gouvernance, le processus, l'analyse pour nous assurer que nous ne consacrons pas, encore une fois, des données potentiellement mauvaises et mauvaises, en particulier si vous tirez parti de décisions passées, vous savez, en examinant attentivement et en ayant cela. Et c'est un voyage continu.
01:40:46 [DGLS] Et je pense que nous avons fait des progrès considérables au cours des deux dernières années.
01:40:50 [DGLS] Nous avons désormais développé un outil gba+ pour une nouvelle automatisation, des modèles an et a, par exemple.
01:40:56 [DGLS] Et nous menons ces conversations difficiles en interne et avec les parties prenantes et c'est aussi un grand changement.

- 01:41:01 [DGLS] Au début, nous avons, je pense, un peu peur d'aller là-bas, vous savez, un peu peur de poser la question.
- 01:41:08 [DGLS] Mais nous voyons maintenant l'énorme avantage. Et je vais vous donner un exemple.
- 01:41:12 [DGLS] Pendant des années, nous avons dit publiquement que nous ne ferions jamais, au grand jamais, aucune automatisation ni aucune analyse avancée dans le contexte des réfugiés.
- 01:41:21 [DGLS] Et puis un jour, nous avons su que nous devons le faire parce que les volumes étaient tellement géniaux.
- 01:41:26 [DGLS] Mais avant d'y aller, nous sommes allés parler aux associations de réfugiés au Canada, etc. pour leur dire, voici ce que nous envisageons de faire.
- 01:41:33 [DGLS] Qu'en penses-tu? Avez-vous des inquiétudes? Avez-vous des questions?
- 01:41:36 [DGLS] Et quand nous lancerons et quand assez bien, parce que nous avons fait ça, ça, ce travail à l'avance.
- 01:41:43 [DGLS] Et donc je pense que c'est encore une fois, comme si vous entendiez une conversation ici, comme la collaboration.
- 01:41:50 [DGLS] Et je pense que pour nous, cela a toujours été comme si nous devions y aller davantage et avoir la conversation.
- 01:41:55 [DGLS] Et avec le temps, je pense que les gens le comprendront et que nous apprendrons aussi.
- 01:41:59 [DGLS] Nous en apprendrons davantage sur ces pratiques exemplaires et nous tirerons les leçons des préoccupations des gens.
- 01:42:04 [DGLS] Nous ne réussissons que sur la décision.
- 01:42:09 [DGLS] Plus Rapide et un service client qui vraiment plus, sur mesure sur le besoin et je pense, vous savez, si vous regardez les choses dans 100 ans, l'IA sera omniprésente.
- 01:42:22 [DGLS] Ce sera dans tout ce que nous faisons. Et je pense que nous pouvons tous le reconnaître.
- 01:42:26 [DGLS] Donc, mais j'ai l'impression que nous sommes à ce point où nous avons vécu il y a environ 100 ans, avoir le. Alors les calèches sans chevaux, qu'en pensez-vous? Droite.
- 01:42:33 [DGLS] Et cela fait désormais partie de notre vie.
- 01:42:35 [DGLS] Comme si tu ne pouvais pas aimer, c'est tout. Nous n'y pensons même pas. Droite.
- 01:42:39 [DGLS] Nous allons donc y arriver.
- 01:42:41 [DGLS] Donc, si c'est le cas, où en sommes-nous dans ce voyage? Nous sommes au début. C'est bon.
- 01:42:46 [DGLS] Mais en avançant vers cela, nous ne pouvons pas nous en éloigner.
- 01:42:49 [DGLS] Je suppose que c'est le but, n'est-ce pas.
- 01:42:51 [DGLS] Nous ne pouvons pas dire, ouais, vous savez, c'est juste une mode.
- 01:42:54 [DGLS] Nous allons garder nos chevaux et voir comment ça se passe.
- 01:42:57 [DGLS] C'est donc presque un moment où nous devons y aller. Alors comment y aller?
- 01:43:02 [DGLS] de manière responsable.
- 01:43:03 [DGLS] Et donc l'une des questions que je pose, pour chacun de vous, est la différence entre public et privé. Avons-nous les mêmes responsabilités?
- 01:43:12 [DGLS] Avons-nous les mêmes défis dans le secteur public que dans le secteur privé, et pourquoi et pourquoi ne pas nous lancer?
- 01:43:21 [DGLS] Oh, peut-être que je continuerai et que mes collègues pourront nous rejoindre.
- 01:43:25 [DGLS] Je veux revenir sur votre commentaire. Aussi déterminé que le gouvernement.
- 01:43:29 [DGLS] Vous savez, peut-être que je trouve que ce que nous faisons au gouvernement a un impact énorme que je ne pense pas que vous ayez toujours dans le secteur privé. Droite.
- 01:43:37 [DGLS] Et peut-être que je suis, je suis dans un département dont je pense, vous savez, que le mandat est très inspirant.
- 01:43:44 [DGLS] Et encore une fois, donc, un employé sur un modèle de rattachement à une subvention parce qu'il fait la différence dans la vie des gens.
- 01:43:51 [DGLS] Donc sur le bénéfice de faire de faire, l'innovation, l'expérimentation dans un espace fiscal impact, l'équation risque et récompense est assez intéressante.
- 01:44:05 [DGLS] mais je sais que nous sommes également dans un espace où il existe de nombreux moyens par lesquels nous essayons de mettre en place ces garde-fous, que ce soit par le biais, j'ai dit, par le biais du Conseil de l'Europe, de certaines négociations du Conseil de l'Europe.
- 01:44:21 [DGLS] Nous avons le travail au SCT.
- 01:44:23 [DGLS] Et je pense que si nous essayons de définir un cadre sur la manière dont le secteur privé va exploiter ces technologies, nous devons montrer l'exemple.
- 01:44:33 [DGLS] Je pense donc que nous devons à la fois montrer l'exemple sur la façon dont nous pouvons aller de l'avant, mais aussi sur la façon dont nous pouvons le faire de manière responsable, de sorte que lorsque nous nous tournons vers les industries et que nous essayons de mordre un peu un cadre autour de cela, autour de l'utilisation responsable de cette technologie, que nous dirigeons avec nos propres pratiques.
- 01:44:53 [DGLS] Encore une fois, nous avons également parlé de gros risques. Droite.
- 01:44:58 [DGLS] Et ce que nous faisons a des conséquences réelles et à long terme sur les gens et je pense donc qu'il s'agit d'essayer de trouver cet équilibre particulier, qui pourrait être plus difficile dans la fonction publique que dans le secteur privé.
- 01:45:15 [DGLS] J'étudie donc depuis un certain temps déjà la manière dont le secteur privé développe des produits.
- 01:45:23 [DGLS] et, et ils ont certainement des motivations différentes des nôtres. Droite. Évidemment.

01:45:28 [DGLS] Mais cela ne signifie pas que nous ne pouvons pas adopter une grande partie du style et de l'approche.

01:45:32 [DGLS] Et adaptez-le pour le gouvernement.

01:45:34 [DGLS] Je pense, comme je l'ai mentionné, que nous avons une immense occasion au sein du gouvernement d'innover les uns avec les autres, d'apprendre les uns des autres et de grandir à partir de cela. C'est distinct du secteur privé.

01:45:47 [DGLS] Et cela s'applique également à l'IA.

01:45:50 [DGLS] Je pense que, peut-être même en revenant à cette question précédente sur la transformation, nous sommes tous en quelque sorte responsables de la transformation numérique ici. dans la pièce.

01:46:05 [DGLS] nous avons vu à maintes reprises ces technologies apparaître.

01:46:10 [DGLS] Nous avons vu, vous savez, si vous remontez à l'imprimante à jet d'encre, ils sont venus et ont dit, oh mon Dieu, l'industrie de l'imprimerie va être décimée.

01:46:17 [DGLS] Ils sont sortis avec l'appareil photo numérique.

01:46:20 [DGLS] Les photographes vont tous perdre leur emploi.

01:46:23 [DGLS] Ils sont venus avec toutes ces différentes technologies et c'est un peu comme de la prévoyance.

01:46:29 [DGLS] Je pense que c'est ce qui va se passer.

01:46:30 [DGLS] On ne peut pas vraiment le dire avec l'IA à ce stade, mais je pense que nous allons vraiment nous y adapter. Je pense que le gouvernement va s'adapter.

01:46:39 [DGLS] Je pense qu'il existe une formidable opportunité pour tous les gouvernements de travailler ensemble.

01:46:44 [DGLS] Vous savez, si nous étions capables de créer une sorte de plate-forme d'IA et, et qu'un gouvernement se concentre sur cette fonctionnalité et qu'un gouvernement se concentre sur cette fonctionnalité et qu'un gouvernement se concentre sur cette fonctionnalité, et que nous apprenions tous les uns des autres, je pense en fait, nous pourrions devancer le secteur privé, si je peux ajouter quelque chose.

01:47:04 [DGLS] Donc je vous demande si nous avons des responsabilités différentes.

01:47:07 [DGLS] Je pense qu'il est de la responsabilité du secteur public d'adopter ces technologies. Nous devons être courageux.

01:47:13 [DGLS] Nous devons le faire de manière responsable. Nous devons prendre des risques et gérer les choses.

01:47:17 [DGLS] Mais nous devons être courageux et avancer, car c'est réellement le cas.

01:47:21 [DGLS] Nous en sommes au point où, si nous n'adoptons pas ces technologies, vous l'avez dit, notre motivation, celle du secteur privé, est très différente de celle du secteur public.

01:47:32 [DGLS] Et je pense que cette approche responsable selon laquelle nous devons uniformiser les règles du jeu pour garantir que tout le monde dans le pays ait la même capacité de réaliser son potentiel, repose sur une fonction publique très solide, capable de fournir les programmes et les services qui il doit le faire et être capable de le faire efficacement. Nous devons adopter cette technologie.

01:47:53 [DGLS] Vous l'avez dit, Emmanuel, dans vos exemples, c'est cette tension entre, vous savez, la capacité de fournir ces services très importants. Je travaille pour Agriculture et Agroalimentaire Canada. Tout le monde mange.

01:48:04 [DGLS] Nous avons un mandat très clair.

01:48:06 [DGLS] Nous avons un objectif très clair.

01:48:08 [DGLS] Oui, nous servons un secteur fantastique à travers le pays qui est si fragmenté en termes de type d'industrie, de type d'entreprises, de très petites à très grandes, au niveau local, international, et la durabilité est au cœur de ce que nous faisons.

01:48:24 [DGLS] Nous avons tellement de défis complexes à relever que nous devons adopter cette technologie pour rester pertinents. Droite.

01:48:34 [DGLS] Alors je vais m'en prendre à Julie McIntosh, qui m'a appris une chose, et c'est mon mantra. Vous pouvez faire des choses difficiles.

01:48:41 [DGLS] Et je pense que c'est pour moi qui ressort de cette discussion, c'est que vous pouvez faire des choses difficiles, nous pouvons tous faire des choses difficiles.

01:48:48 [DGLS] Et ce sont des choses difficiles.

01:48:49 [DGLS] Mais vous savez, il est important pour nous de nous y pencher. D'accord, je vais le faire, pouvons-nous emmener Jess ?

01:48:55 [DGLS] Pouvons-nous répondre aux questions du public ? D'accord. Ouais.

01:48:58 [DGLS] Si quelqu'un a des questions, n'hésitez pas à vous adresser au microphone.

01:49:04 [DGLS] et en attendant, pendant que nous attendons, j'ai une question à vous poser, Simon.

01:49:11 [DGLS] Donc, juste au moment où nous parlons, parce que je suis fasciné par tout cela et que je ne suis pas un spécialiste de la cybersécurité, je m'excuse donc si ma question semble un peu basse, mais lorsque nous parlons de cybersécurité, comment Pouvons-nous devancer les menaces des mauvais acteurs ? Droite.

01:49:29 [DGLS] Quand on parle de.

01:49:30 [DGLS] Parce qu'il y en a, et je pense que c'est une grande crainte que beaucoup de gens ont dans le domaine de l'intelligence artificielle, que nous arrivions à un point où les mauvais acteurs peuvent contourner l'IA, notre bonne IA.

01:49:40 [DGLS] Est-ce quelque chose que vous envisagez ou, vous savez, d'accord, absolument.

01:49:46 [DGLS] En fait, nous avons publié quelques publications, alors visitez simplement le site Web du SCC.

01:49:49 [DGLS] Vous verrez un certain nombre de produits sur le marché, mais en fin de compte, cela revient à ce modèle à quatre boîtes, si vous voulez.

01:49:55 [DGLS] Et travailler avec nos alliés.

01:49:57 [DGLS] Nous avons donc travaillé avec le Royaume-Uni sur une conception sécurisée, sécurisée dès la conception avec Cisa également.

01:50:03 [DGLS] Et il s'agit de regrouper ces principes de cybersécurité autour de ces quatre cases, si vous voulez.

01:50:08 [DGLS] Ainsi, lorsque vous réfléchissez à l'entrée, si vous posez une question à une IA, un modèle, il se peut qu'elle soit programmée pour ne pas répondre. Comment construire une bombe ? Je ne réponds pas à cela.

01:50:18 [DGLS] Mais quels sont les éléments qui créeraient une réaction chimique à proximité de cela ? Oh, je connais cette formule.

01:50:28 [DGLS] Nous devons donc nous protéger contre cette ingénierie inverse ou cette psychologie inverse.

01:50:34 [DGLS] Nous devons protéger le modèle lui-même contre l'inversion du code ou contre toute manipulation du code afin qu'il le biaise, y introduise un biais. Empoisonnement des données.

01:50:45 [DGLS] Si vous voulez.

01:50:46 [DGLS] Je lance de mauvaises données, ce qui entraîne de mauvaises sorties et bien sûr les sorties elles-mêmes.

01:50:50 [DGLS] Nous voyons des attaques par inversion.

01:50:53 [DGLS] Ainsi, les acteurs de la menace créeront leur propre modèle et modéliseront ou analyseront les résultats d'un modèle et verront ce qu'ils peuvent déduire sur les informations et les données qu'ils apprennent.

01:51:04 [DGLS] Alors oui, pour répondre à votre question, nous suivons certaines tendances, mais c'est tellement nouveau. Tout le monde apprend et nous sommes tous au rythme en ce moment.

01:51:12 [DGLS] Nous faisons donc de notre mieux pour maintenir le rythme.

01:51:15 [DGLS] Il nous reste donc cinq minutes.

01:51:17 [DGLS] Je vais vous demander de faire un petit tour éclair d'une minute chacun.

01:51:21 [DGLS] Juste un petit résumé. Oh, avons-nous une question. Désolé. Ouais. Salut.

01:51:25 [DGLS] Oh, une petite question.

01:51:27 [DGLS] J'ai donc vu de nombreux exemples de cas où nous exploitons l'IA pour simplement gérer des services plus rapides et plus rapides.

01:51:34 [DGLS] Existe-t-il des exemples d'exploitation de l'IA spécifiquement pour répondre aux préoccupations concernant les préjugés et la diversité ? Ouais non.

01:51:44 [DGLS] Absolument. donc une excellente question.

01:51:48 [DGLS] Nous avons donc utilisé, en quelque sorte, votre argument, comme si nous utilisions l'IA pour revenir dans nos données historiques et commencer à faire une analyse pour trouver des biais.

01:52:01 [DGLS] Et c'est ce que nous avons fait sur certaines cohortes de clients.

01:52:05 [DGLS] Et pour nous, il serait presque, presque impossible de trouver ces modèles si vous y alliez simplement un par un. Droite.

01:52:12 [DGLS] Et donc, lorsque nous essayons d'aller de l'avant avec une nouvelle approche, nous veillons à revenir sur les données parce que vous venez d'en parler.

01:52:23 [DGLS] Si vous y insérez de mauvaises données, des déchets entrent, des déchets sortent, c'est vrai.

01:52:27 [DGLS] et nous avons donc essayé de le faire sur un certain nombre de nos cohortes de clients juste pour voir s'il y a des préjugés et où sont les tendances.

01:52:39 [DGLS] Et puis au moins lorsque nous avons ces modèles, en regardant les choses d'un point de vue programmatique et en nous demandant : est-ce que cela a du sens pour nous ?

01:52:46 [DGLS] Et il y a eu des moments où nous avons découvert des schémas qui étaient le résultat de politiques racistes du passé, et cela nous a vraiment aidé à changer nos orientations envers les agents.

01:52:56 [DGLS] Cela nous a aidé à adapter notre approche de la façon dont nous effectuons souvent la sélection des candidatures.

01:53:01 [DGLS] Je ne pense pas que nous le faisons à grande échelle, mais nous l'avons fait et cela s'est clairement démontré.

01:53:07 [DGLS] Je pense donc qu'il s'agit de garder les yeux sur les yeux, presque comme vous le disiez, et de s'assurer que nous effectuons cette assurance qualité, avec cet outil. Donc voilà. Absolument.

01:53:17 [DGLS] J'ai une autre question. Salut.

01:53:19 [DGLS] Merci beaucoup de m'avoir donné l'occasion de poser une question.

01:53:22 [DGLS] Emmanuel a soulevé un point très intéressant, à savoir le fait que nous avons tellement de défis au sein du gouvernement qu'il semble inévitable que nous devions utiliser l'IA pour les gérer.

01:53:31 [DGLS] Je possède également un retard dans les services, et je suis curieux de savoir ce que vous pensez de la manière de rassurer le public sur l'utilisation de l'IA et des services gouvernementaux, car nous devons trouver comment utiliser ces choses, mais il est très difficile de les éduquer. le public sur la façon dont cela est utilisé de manière responsable et sûre, car il y a une tendance à surestimer le niveau de risque que nous prenons avec ces choses. Alors que pouvons-nous faire au gouvernement ?

01:53:53 [DGLS] Nous prévoyons de lancer de nouveaux services d'IA pour mieux éduquer le public et gagner en aisance dans l'utilisation de ces outils.

01:54:01 [DGLS] Donc je pense que ce n'est pas seulement un problème de gouvernement.

01:54:05 [DGLS] Je pense que c'est un problème qui touche toute l'industrie.

01:54:08 [DGLS] Je pense qu'il faut être ouvert et transparent sur l'endroit où vous utilisez spécifiquement l'IA, là où vous en êtes, là où vous prenez des décisions et faites savoir au public, je pense que si vous pouviez leur expliquer, si, s'ils le font, s'ils Nous remettons en question la réponse, ou vous pouvez également aller plus loin en disant que c'est ainsi que nous sommes arrivés à la réponse.

01:54:34 [DGLS] On découvre donc qu'il ne s'agit pas nécessairement d'une boîte noire en soi.

01:54:40 [DGLS] Lorsque vous arrivez aux réponses, nous pourrions remonter jusqu'à l'endroit où elles aboutissent aux réponses.

01:54:44 [DGLS] Et je pense que ce sera très important que vous le divulguiez. Oui.

01:54:48 [DGLS] Premièrement, cela a été généré par l'IA.

01:54:50 [DGLS] Et deuxièmement, c'est ainsi qu'il a obtenu la réponse qui renforce cette confiance.

01:54:54 [DGLS] Nous effectuons actuellement des tests avec des experts en la matière, comme les vrais experts d'une politique.

01:55:03 [DGLS] Nous effectuons donc une interprétation des politiques avec certains de nos assistants et, et ils testent spécifiquement la façon dont les réponses sont générées et les réinjectent dans le système pour nous assurer que cette réponse est continue.

01:55:19 [DGLS] Et cela n'invente pas quelque chose à l'improviste après cela.

01:55:24 [DGLS] Je pense que nous avons encore une question et nous allons ensuite conclure. Salut.

01:55:27 [DGLS] Dylan Kirk IRC.

01:55:29 [DGLS] et en fait, je prends des décisions en matière de visa depuis 20 ans. Alors Emmanuel, merci pour tout ça.

01:55:34 [DGLS] Et j'étais dans l'équipe de développement de Chinook. Alors merci pour tout le travail que vous faites.

01:55:37 [DGLS] Leur dire que ce n'est qu'une feuille de calcul, ce qui est le cas.

01:55:40 [DGLS] et c'est une sorte de riff sur la dernière question, c'est qu'à un certain moment, notre explication des réponses aux questions doit franchir un seuil technique.

01:55:50 [DGLS] Je travaille actuellement sur une réponse au BVG 936 concernant les délais de traitement différentiels.

01:55:57 [DGLS] Et nous pouvons dire, oh, vous savez, nous pouvons dire que ce facteur est plus important que ce facteur dans ce temps de traitement particulier.

01:56:05 [DGLS] Et lorsqu'on nous demande pourquoi, nous devons répondre, d'accord, donc dans la théorie de l'information, il y a ce qu'on appelle la diminution de l'entropie.

01:56:11 [DGLS] Et cela se fait par cette formule, quand, quand vous atteignez un seuil technique comme celui-là, comment pouvons-nous décrire à nos utilisateurs non experts comment ces choses, comment ces décisions sont prises et comment nous, comment nous pouvons prendre ces éléments techniques et les résumer à des idées beaucoup plus lisibles.

01:56:34 [DGLS] C'est plutôt une réponse de JP.

01:56:37 [DGLS] Ouais. Tu sais, tu sais quoi ?

01:56:39 [DGLS] Je suis incroyable pour décomposer les choses.

01:56:45 [DGLS] Et de l'expliquer de manière simple et simple.

01:56:49 [DGLS] nous, même à partir d'une analyse des sentiments, cela m'époustoufle encore, que cela puisse prendre un processus très, très, très complexe et vous l'expliquer comme si vous étiez en cinquième année.

01:57:05 [DGLS] et c'est ce que nous faisons.

01:57:07 [DGLS] Si nous revenons au discours du ministre de ce matin ou aux discussions, nous comprenons à quel point nous avons cette législation importante et massive.

01:57:16 [DGLS] C'est tellement difficile à interpréter.

01:57:18 [DGLS] Personne ne pouvait vraiment comprendre.

01:57:20 [DGLS] Nous utilisons en fait l'IA pour simplifier le langage naturel que quelqu'un pourrait comprendre. C'est merveilleux.

01:57:28 [DGLS] D'accord, nous allons conclure, nous allons le faire, mais je veux un tour éclair.

01:57:32 [DGLS] Donc, au lieu d'une minute chacun, vous avez environ deux phrases chacune.

01:57:35 [DGLS] Je vais donc commencer par vous Jean-Paul.

01:57:38 [DGLS] Une sorte de résumé pour vous, un résumé de quelques phrases.

01:57:42 [DGLS] commencez à prototyper maintenant.

01:57:44 [DGLS] Faites participer votre leadership et explorez.

01:57:50 [DGLS] Apprenez, grandissez et explorez.

01:57:51 [DGLS] Oui, je dirais de s'engager et de collaborer.

01:57:54 [DGLS] Soyez courageux et rassemblez une équipe multidisciplinaire autour de la table pour vous aider à travailler non seulement au sein de votre département, mais également avec d'autres.

01:58:03 [DGLS] J'allais dire exactement la même chose, donc je sais, viens parler aux gens.

01:58:08 [DGLS] C'est vraiment et vraiment assurez-vous que vous comprenez le pourquoi et le comment de ce que vous faites.

01:58:15 [DGLS] Ouais, je suis d'accord, sois prudent. Absolument. N'ayez pas peur, mais soyez prudent.

01:58:20 [DGLS] Sachez simplement ce que vous mettez et attendez-vous aux résultats.

01:58:23 [DGLS] Incroyable. Merci beaucoup les gars. J'apprécie vraiment votre cerveau.

01:58:27 [DGLS] J'ai l'impression d'être plus intelligent en sortant de là.

01:58:50 [DGLS] D'accord, alors un grand merci à notre modératrice, Theresa.

01:58:55 [DGLS] Et ce panel perspicace, Elise Emmanuel, Jean-Paul et Simon.

01:59:01 [DGLS] Je suis tellement heureux que cette discussion ait porté sur l'aspect humain de l'IA.

01:59:09 [DGLS] J'ai beaucoup entendu parler de collaboration, de communication et de tests avec les utilisateurs et les équipes multidisciplinaires.

01:59:17 [DGLS] ce sont vraiment les éléments critiques de la transformation technologique, et je suis très heureux de voir nos discussions se concentrer sur cela.

01:59:26 [DGLS] donc, vous serez heureux d'apprendre que nous allons faire une petite pause.

01:59:31 [DGLS] Vous pouvez vous dégourdir les jambes, prendre un café.

01:59:35 [DGLS] mais avant de partir, juste quelques choses que je dois vous rappeler.

01:59:40 [DGLS] sur la table, il y a un QR.

01:59:42 [DGLS] Il y a un gros code QR qui, si vous le scannez, vous permet de télécharger Slido et vous l'utiliserez lors d'une session ultérieure.

01:59:50 [DGLS] nous avons les stands de bottes de ce côté du hall que je vous encourage à visiter.

01:59:56 [DGLS] Et aussi, si vous voulez gagner, qu'une session est en cours et que vous avez une conversation ou que vous souhaitez prendre un appel, vous pouvez simplement sortir et passer cet appel.

02:00:08 [DGLS] Pour que nos enceintes ne soient pas dérangées.

02:00:10 [DGLS] Donc si vous souhaitez revenir à 11 h 15, nous vous reverrons pour la prochaine séance de travail.

02:00:17 [DGLS] Merci.

02:11:38 [DGLS] Une partie de l'ordre du jour d'aujourd'hui est une table.

02:11:51 [DGLS] Juste par hasard, le café.

02:11:58 [DGLS] Pour vous et pour la prochaine fête de la présentation.

02:12:11 [DGLS] D'accord, nous allons donc commencer les choses.

02:12:16 [DGLS] J'aimerais souhaiter de nouveau la bienvenue sur scène à Theresa D'Andrea, qui présentera et dirigera la seconde moitié de la session sur l'IA.

02:12:24 [DGLS] Thérèse, c'est à toi.

02:12:31 [DGLS] High Salut.

02:12:32 [DGLS] Alors, pour ceux d'entre vous qui font encore la queue pour prendre votre café, si vous pouvez regagner votre place.

02:12:40 [DGLS] Alors bon retour.

02:12:42 [DGLS] notre prochaine session consiste à mettre tout le monde au travail, donc vous devrez retrousser vos manches et faire un peu de travail.

02:12:49 [DGLS] nous avons le privilège d'avoir un aperçu du robot assistant virtuel du gouvernement portugais.

02:12:56 [DGLS] Actuellement, il est en phase pilote, nous allons donc montrer une vidéo rapide, présentant certains des assistants basés sur l'IA de l'agence de modernisation administrative. D'accord. Et puis c'est un peu de temps de travail.

02:13:08 [DGLS] Nous allons donc vous montrer la vidéo.

02:13:09 [DGLS] Et ensuite, votre tâche consiste à discuter à vos tables.

02:13:12 [DGLS] Et si vous êtes assis seul à table et que vous n'avez personne avec vous, déplacez-vous vers une table où il y a du monde.

02:13:18 [DGLS] Nous allons donc vous demander de discuter de ce qui est nécessaire pour que ce type de robot assistant virtuel fonctionne dans notre contexte canadien.

02:13:28 [DGLS] Vous allez donc identifier un scribe à votre table à chaque table avec votre smartphone, vous allez scanner le QR code présent sur votre table.

02:13:37 [DGLS] Les QR codes sont disponibles.

02:13:40 [DGLS] Il devrait y avoir un morceau de papier sur votre table, et vous allez chercher le code Slido pour les séances de travail.

02:13:47 [DGLS] C'est ce qu'on appelle le code Slido pour les séances de travail.

02:13:50 [DGLS] Ensuite, partagez les idées de votre table en groupe via Slido et si vous avez des questions sur la façon d'utiliser Slido ou sur l'une des technologies fournies par les codes QR, levez simplement la main et quelqu'un viendra vous aider.

02:14:04 [DGLS] Et pour notre public virtuel, vous soumettrez vos idées via Miss Forms et un lien vous sera fourni sur vos écrans.

02:14:11 [DGLS] Après la vidéo.

02:14:13 [DGLS] D'accord, voyons maintenant sur quoi le gouvernement du Portugal a travaillé.

02:14:21 [DGLS] Bienvenue à la démonstration de l'assistant portugais basé sur l'IA présentée par l'Agence de modernisation administrative.

02:14:28 [DGLS] Cet assistant virtuel représente la première solution de support de prestation de services basée sur ChatGPT créée en 2007.

02:14:37 [DGLS] L'Agence de modernisation administrative, ou AMA, a structuré ses efforts autour de quatre piliers principaux.

02:14:43 [DGLS] Aujourd'hui, nous allons nous concentrer sur le troisième pilier, qui concerne les services publics omnicanaux.

02:14:50 [DGLS] Ce pilier s'appuie sur cinq branches de prestation de services, chacune jouant un rôle crucial dans l'amélioration de l'accès des citoyens et de l'interaction avec les services gouvernementaux.

02:14:59 [DGLS] Tournons maintenant notre attention vers la cinquième branche des services publics omnicanaux, le site Internet d'EA Portugal.

02:15:05 [DGLS] Ce site Web joue un rôle crucial dans la centralisation de tous les services publics numériques offerts par l'administration publique portugaise et héberge actuellement notre assistant virtuel.

02:15:14 [DGLS] L'itération actuelle de l'assistant virtuel communique exclusivement en portugais, en se concentrant sur les questions relatives à la clé numérique mobile.

- 02:15:21 [DGLS] Cette clé sert de dispositif d'authentification numérique utilisant la biométrie.
- 02:15:26 [DGLS] Numéros de téléphone portable, e-mail et informations sur la carte d'identité pour permettre une gamme de services.
- 02:15:32 [DGLS] Extension des capacités des assistants virtuels.
- 02:15:34 [DGLS] La démonstration à venir présente une version bêta fonctionnelle.
- 02:15:38 [DGLS] Cette version bêta fonctionne en anglais et répond aux questions au-delà de la clé mobile numérique. Veuillez noter que la vidéo peut présenter quelques saccades en raison de son statut bêta, ce qui entraîne de légers retards entre les questions et les réponses.
- 02:15:50 [DGLS] Passons à la vidéo.
- 02:15:56 [DGLS] Pourquoi ai-je besoin d'un numéro d'identification fiscale ?
- 02:16:03 [DGLS] Au Portugal, un numéro d'identification fiscale NIF est requis pour toute personne souhaitant travailler, ouvrir un compte bancaire ou remplir des obligations fiscales.
- 02:16:12 [DGLS] Il est également nécessaire que les parents incluent les dépenses de santé et d'éducation de leurs enfants dans leur déclaration de revenus.
- 02:16:20 [DGLS] Cliquez sur le lien envoyé dans le chat.
- 02:16:26 [DGLS] Comment puis-je en obtenir un ?
- 02:16:30 [DGLS] Pour obtenir un numéro d'identification fiscale NIF au Portugal, vous devrez fournir les documents suivants pour les résidents au Portugal, une pièce d'identité civile de votre pays d'origine ou passeport et un permis de séjour pour les non-résidents au Portugal, une pièce d'identité ou passeport et un représentant fiscal, individuel ou collectif résidant au Portugal pour les enfants sans passeport, sans document prouvant leur naissance, vous pouvez demander un NIF en personne au bureau des impôts.
- 02:17:02 [DGLS] Servicios da Panenkas en prenant rendez-vous via le Centro de Rendimento Telefonico ou en ligne via le portail.
- 02:17:10 [DGLS] Si la personne pour laquelle vous postulez réside en dehors de l'Union européenne, de la Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein, la demande de NIF est gratuite.
- 02:17:21 [DGLS] L'objectif principal est simple : il s'agit d'améliorer la manière dont les citoyens accèdent aux services publics et interagissent avec eux.
- 02:17:27 [DGLS] Pour y parvenir, une première tentative a été faite pour mettre en œuvre une solution d'IA générative basée sur ChatGPT 3.5.
- 02:17:35 [DGLS] Comme mentionné précédemment, la version live disponible sur le site Web d'EA Portugal ne prend actuellement en charge que les questions en portugais et présente des limitations.
- 02:17:43 [DGLS] Les avantages sont clairs.
- 02:17:45 [DGLS] Premièrement, il offre une accessibilité aux services 24h/24 et 7j/7, ce qui le rend très pratique.
- 02:17:50 [DGLS] Actuellement, il traite principalement les requêtes numériques, mais des plans d'expansion sont en cours.
- 02:17:55 [DGLS] L'avatar, conçu pour améliorer l'interaction, imite les caractéristiques humaines, des réponses vocales synchrones optimisées avec les mouvements du visage.
- 02:18:03 [DGLS] De plus, l'application est adaptée à une utilisation mobile, répondant ainsi à la tendance dominante consistant à utiliser des applications sur téléphones portables.
- 02:18:11 [DGLS] Une mention spéciale de gratitude va à Microsoft et Find AI pour leurs efforts de collaboration et leur support de données essentielles, qui ont joué un rôle déterminant dans la concrétisation de la solution.
- 02:18:20 [DGLS] Ce succès de collaboration avec Microsoft et Find AI met en évidence le rôle crucial des partenariats dans la promotion des initiatives numériques.
- 02:18:28 [DGLS] Passons maintenant aux statistiques préliminaires, en gardant à l'esprit que l'assistant virtuel en est encore à ses débuts et que les données sont donc limitées.
- 02:18:39 [DGLS] La voie à suivre consiste à améliorer les performances des solutions pour des réponses plus rapides et à affiner le modèle d'apprentissage pour comprendre les divers dialectes et expressions des citoyens.
- 02:18:48 [DGLS] En donnant la priorité aux langues d'intérêt principal, principalement celles utilisées par les migrants, on prévoit d'en couvrir un nombre substantiel, probablement à deux chiffres.
- 02:18:57 [DGLS] L'extension des capacités des assistants virtuels est un autre objectif, répondant à diverses demandes de service public au-delà de la clé mobile numérique.
- 02:19:04 [DGLS] De plus, l'objectif comprend l'intégration d'une fonctionnalité transactionnelle offrant un accès pratique aux services payants sans naviguer sur des sites Web externes.
- 02:19:14 [DGLS] Merci d'avoir investi votre temps et votre attention pour explorer l'assistant basé sur l'IA du Portugal.
- 02:19:18 [DGLS] Cette approche innovante vise essentiellement à répondre aux besoins changeants des citoyens à l'ère numérique.
- 02:19:23 [DGLS] Il met l'accent sur la vision plus grande, l'adaptation et la collaboration. Incroyable.
- 02:19:30 [DGLS] C'est super. J'ai l'impression que je dois cligner des yeux.
- 02:19:31 [DGLS] Clignez des yeux, un peu.
- 02:19:34 [DGLS] Alors, à main levée, combien d'entre vous utilisent ChatGPT ?
- 02:19:37 [DGLS] Un peu dans votre quotidien, nous y sommes.
- 02:19:42 [DGLS] Il y a un an, nous y avons tous été initiés.
- 02:19:45 [DGLS] Et regardez comment cela a changé comme je veux dire, je pense que la moitié de mes notes d'information, Jessica le sait, la moitié de mes notes d'information sont ChatGPT.
- 02:19:54 [DGLS] Je suis comme, alors, d'accord, tellement, fascinant.

02:19:58 [DGLS] Je pense que pour nous, l'objectif de cette séance de travail est vraiment de comprendre comment nous pouvons travailler avec des partenaires internationaux et d'examiner le travail qu'ils accomplissent pour faire progresser et fournir de meilleurs services numériques à leurs citoyens et à leurs résidents.

02:20:13 [DGLS] Alors, en tant que leaders du numérique, que pouvons-nous faire en interne ?

02:20:18 [DGLS] Quelles sont nos meilleures pratiques pour apporter ces améliorations aux services numériques ici au Canada ?

02:20:24 [DGLS] La question est donc encore une fois de savoir ce qui est nécessaire pour que ce robot assistant virtuel fonctionne au Canada.

02:20:30 [DGLS] Vous avez votre Slido, votre accès à votre Slido.

02:20:34 [DGLS] Vous allez avoir une personne à votre table, qui sera un peu le scribe, et ensuite vous allez vous assurer que les questions que vous avez se retrouvent dans le Slido. D'accord.

02:20:46 [DGLS] Si quelqu'un a des questions, encore une fois, sur la technologie ou sur ce que nous sommes censés faire, levez simplement la main et nous viendrons vous aider.

02:20:55 [DGLS] Nous allons vous accorder environ 10 à 12 minutes pour accomplir cette tâche.

02:20:59 [DGLS] Et puis nous nous regrouperons.

02:21:46 [DGLS] Pour ceux d'entre vous qui participent en ligne, vous pouvez utiliser le lien. Le lien Miss Forms.

02:21:51 [DGLS] C'est sur l'écran.

02:23:04 [DGLS] Oh ouais.

02:23:54 [DGLS] Donc.

02:23:58 [DGLS] Ouais.

02:23:59 [DGLS] Ouais.

02:24:29 [DGLS] Voulez-vous avoir.

02:24:48 [DGLS] Ouais.

02:24:53 [DGLS] Donc.

02:24:57 [DGLS] Oh, c'est dit.

02:24:58 [DGLS] Ils savent.

02:25:25 [DGLS] Ouais.

02:26:08 [DGLS] Tel

02:26:25 [DGLS] J'aime l'emplacement.

02:28:07 [DGLS] Mais je.

02:28:27 [DGLS] Exactement Exactement.

02:28:42 [DGLS] C'est pourquoi je demande.

02:28:43 [DGLS] Aucun autre.

02:28:49 [DGLS] Oui exactement. Donc.

02:30:06 [DGLS] Donc.

02:30:18 [DGLS] Donc.

02:30:28 [DGLS] Donc.

02:30:37 [DGLS] Donc.

02:31:43 [DGLS] Ouais.

02:31:46 [DGLS] C'était.

02:33:07 [DGLS] Ouais.

02:33:26 [DGLS] D'accord.

02:33:26 [DGLS] Nous vous accordons encore une minute pour conclure.

02:33:33 [DGLS] Et pour ceux d'entre vous qui sont avec nous virtuellement aujourd'hui, nous savons que certains de vos documents ne sont pas encore apparus, mais nous le ferons. Ne t'inquiète pas.

02:33:41 [DGLS] Nous classons tout sous forme de tableau, et tout sera regroupé en une seule vue.

02:34:27 [DGLS] Je sais.

02:34:53 [DGLS] D'accord.

02:34:54 [DGLS] Alors que nous terminons cela, j'espère vraiment que vous avez eu des discussions fructueuses à vos tables. Bonnes discussions.

02:35:02 [DGLS] Ouais, et je pense que ce qui est bien, c'est que j'espère que vous n'êtes pas assis avec les gens avec qui vous travaillez.

02:35:06 [DGLS] Je sais que vous êtes comme, je connais ces gens. Je suis à l'aise avec eux.

02:35:09 [DGLS] Mais j'espère que vous avez eu des points de vue un peu différents de la part de différents départements et de différents groupes.

02:35:15 [DGLS] donc certains des points saillants, vous savez, sont la collaboration entre les différents niveaux de gouvernement.

02:35:20 [DGLS] c'est quelque chose auquel nous avons certainement été un peu exposés aujourd'hui.

02:35:25 [DGLS] citer les liens sources, super, super important.

02:35:29 [DGLS] Je pense que c'est quelque chose dont nous avons vraiment besoin au fur et à mesure que nous construisons ces éléments, pour inclure cela dans le cadre de la conception, en faisant référence à la loi canadienne, à la prise en charge de plusieurs langues.

02:35:39 [DGLS] Encore une fois, vous savez, j'étais vraiment très heureux de voir que le Portugal avait sa propre version.

02:35:43 [DGLS] Et c'est comme, oh ouais, bien sûr, disponible uniquement en portugais.

02:35:46 [DGLS] Je pense donc que c'est merveilleux. d'accord.

02:35:49 [DGLS] Donc, si vous n'avez pas eu l'occasion de mettre vos pièces dedans, faites-le. J'aimerais donc vous remercier tous.

02:35:58 [DGLS] Nous avons passé un merveilleux moment ensemble ce matin.

02:36:01 [DGLS] ça a été vraiment bien.

02:36:02 [DGLS] Je vais passer la parole à notre animateur et profiter du reste de votre journée.

02:36:07 [DGLS] Et merci encore d'avoir pris le temps, malgré votre emploi du temps chargé, de venir nous rejoindre ici.

02:36:12 [DGLS] Ouais.

02:36:20 [DGLS] Nous recevons un grand merci à Teresa, sur qui nous nous sommes pas mal appuyés ce matin ici.

02:36:24 [DGLS] Et elle a suivi le courant. Alors merci encore, Teresa.

02:36:28 [DGLS] Alors, j'espère que Slido a bien fonctionné pour vous.

02:36:31 [DGLS] Que vous avez eu une bonne conversation à vos tables. Nous allons changer un peu de sujet maintenant.

02:36:37 [DGLS] c'est avec grand plaisir que je vous présente notre prochain conférencier principal, le colonel Jeremy Hanson, astronaute de l'Agence spatiale canadienne, qui se joindra à nous virtuellement, pilote de chasse CF 18 expérimenté et astronaute depuis 20.

02:36:54 [DGLS] 2009.

02:36:56 [DGLS] Il est entré dans l'histoire en menant la NASA à une classe d'astronaute de la NASA en 2017 en tant que premier Canadien à s'envoler vers la Lune à bord d'Artemis Two.

02:37:09 [DGLS] Il continue de représenter l'ASC et à la NASA et d'inspirer les jeunes Canadiens.

02:37:16 [DGLS] Le colonel Hanson nous fera découvrir des situations complexes mises en lumière à travers le prisme des dernières technologies.

02:37:23 [DGLS] Collaborations internationales et promotion des valeurs canadiennes.

02:37:28 [DGLS] Je suis sûr que la session sera exceptionnelle, nous offrant sans plus attendre une perspective unique sur les missions spatiales et les expériences des astronautes.

02:37:38 [DGLS] Veuillez vous joindre à moi pour souhaiter chaleureusement la bienvenue à l'astronaute de l'Agence spatiale canadienne, le colonel Jeremy Hanson. Salut tout le monde.

02:37:49 [DGLS] Nous venons juste de rencontrer quelques petits problèmes techniques.

02:37:52 [DGLS] Donc, Jeremy, le colonel Hanson sera en ligne dans une minute.

02:37:56 [DGLS] Toutes mes excuses pour le retard.

02:38:09 [DGLS] Désolé. Je vais juste le faire. Pendant qu'on attend.

02:38:12 [DGLS] Je voulais juste mentionner que le.

02:38:15 [DGLS] Pour les fonctionnaires qui souhaitent en savoir un peu plus sur l'IA générative, l'École de la fonction publique du Canada propose un programme d'IA générative par l'intermédiaire de l'Académie numérique.

02:38:24 [DGLS] Le cours s'intitule Utilisation de l'IA générative dans le GC.

02:38:27 [DGLS] donc si vous avez des questions, à l'arrière, les gens des CSP sont là, quand vous le pouvez, vous pouvez en poser un peu plus et obtenir un peu plus de détails sur les cours. Merci.

02:40:04 [DGLS] Nos intervenants devraient donc nous rejoindre d'une minute à l'autre.

02:40:07 [DGLS] Si vous souhaitez consulter vos e-mails, parlez-en à vos compagnons de table.

02:40:13 [DGLS] vous devriez nous rejoindre prochainement.

02:42:09 [DGLS] Bonjour tout le monde.

02:42:11 [DGLS] juste, merci pour votre patience.

02:42:14 [DGLS] Nous avons juste eu quelques problèmes techniques, mais bienvenue à l'écran. Merci beaucoup de nous avoir rejoint.

02:42:20 [DGLS] Colonel Jeremy Hanson de l'Agence spatiale canadienne.

02:42:24 [DGLS] C'est à vous, Colonel Hanson.

02:42:28 [DGLS] Presque juste à temps. Livraison, je suppose.

02:42:30 [DGLS] en tout cas, je suis heureux d'être avec tout le monde aujourd'hui.

02:42:33 [DGLS] J'aimerais pouvoir vous rejoindre tous en personne.

02:42:36 [DGLS] Nous n'avons pas eu l'occasion de parcourir les aspects techniques au préalable, mais je suppose que je vais simplement demander de changer de diapositive.

02:42:44 [DGLS] Alors, si vous pouvez continuer et passer à la diapositive suivante pour moi.

02:42:47 [DGLS] Donc, quand je réfléchissais à qui je parlerais aujourd'hui, vous savez, la grande chose qui, je pense, nous lie tous ensemble, c'est que je travaille sur ce sur quoi nous travaillons sur le projet spatial canadien.

Agence et de manière générale, ce à quoi vous pensez, partagez et collaborez tous se résume vraiment à la gestion des risques.

02:43:10 [DGLS] Il y a un chevauchement important dans nos diagrammes de Venn de ce que nous faisons.

02:43:13 [DGLS] Et si vous pouvez passer à ma prochaine diapositive, s'il vous plaît.

02:43:15 [DGLS] Et donc, quand vous pensez à prendre ce selfie, si vous voulez faire cela spécialement et avoir des humains là-bas et prendre ce selfie de la planète Terre du point de vue de la lune, il y aura beaucoup de risques qui seront acceptés.

02:43:31 [DGLS] Nous allons certainement atténuer les risques, mais ce n'est pas une entreprise sans risque.

02:43:35 [DGLS] Et bien sûr, c'est ce que je suis sur le point de faire.

02:43:43 [DGLS] Il s'agit d'une photo réelle prise de la capsule Orion sur celle d'Artemis.

02:43:47 [DGLS] Et je vais vous en dire plus.

02:43:49 [DGLS] Mais il n'y avait aucun humain sur cette mission.

02:43:51 [DGLS] mais c'est ce que nous allons faire dans environ un an et demi, ou nous serons dans cette capsule.

02:43:57 [DGLS] Nous allons être de l'autre côté de la Lune et regarder la planète Terre et nous parlons presque tous les jours.

02:44:04 [DGLS] Nous parlons des risques sur lesquels nous travaillons, de la manière dont nous les atténuons, de ceux que nous pouvons et ne pouvons pas atténuer.

02:44:10 [DGLS] Et puis développer notre plan et aller de l'avant.

02:44:13 [DGLS] Et je pense que je ne suis pas dans vos conversations, mais j'imagine que vous atténuez également les risques de manière régulière.

02:44:23 [DGLS] Et vous parlez de numérique, ce qui me vient à l'esprit, c'est comment nous pouvons collaborer et comment nous pouvons communiquer les uns avec les autres.

02:44:33 [DGLS] Et le numérique, c'est tout cela. Nous l'utilisons tout le temps dans le cadre d'une collaboration internationale.

02:44:37 [DGLS] Pour pouvoir communiquer et partager, nous devons utiliser des systèmes informatiques, des systèmes technologiques, des systèmes de données.

02:44:46 [DGLS] Et chaque fois que nous faisons cela, nous prenons un risque.

02:44:49 [DGLS] la seule façon de nous assurer de ne jamais avoir de fuite ou de perdre des informations précieuses est de ne jamais les communiquer ou les partager.

02:44:58 [DGLS] Et ce n'est tout simplement pas une option si nous voulons nous attaquer à de grands objectifs.

02:45:01 [DGLS] Et j'imagine que dans votre monde, vous réfléchissez beaucoup à cela également, la chose la plus simple à faire pour protéger toutes nos informations, la cybersécurité, etc., tous les risques que nous courons serait de tout fermer.

02:45:13 [DGLS] Et bien sûr, vous ne seriez pas en mesure de faire ce que le gouvernement doit faire.

02:45:17 [DGLS] Si nous faisons cela, nous ne pourrions pas prendre ce selfie si nous ne prenions pas de risques.

02:45:23 [DGLS] Alors diapositive suivante.

02:45:25 [DGLS] mon monde a en quelque sorte changé un peu, il y a un peu moins d'un an, en avril de l'année dernière, j'ai été affecté à cet équipage, les deux équipages d'Artemis, avec Christina, Victor et Reid, trois astronautes américains, et puis moi-même complétant l'équipage.

02:45:42 [DGLS] Et la diapositive suivante présente simplement une vue d'ensemble.

02:45:47 [DGLS] Notre travail dans Artemis 2 consiste à prendre une capsule qui n'a jamais été pilotée par des humains, et à la placer sur une fusée sur laquelle aucun humain n'a jamais été transporté. Lancez-le.

02:45:56 [DGLS] Et puis, nous ferons un tour de la Terre.

02:45:59 [DGLS] Donc, ces sortes de cercles verts, voyez-vous, sont le début de notre mission.

02:46:03 [DGLS] Vous pouvez probablement regarder la carte du globe et voir que nous partons de Floride à bord d'une fusée.

02:46:08 [DGLS] Nous ferons le tour de la Terre une fois, donnez-nous environ une heure et demie pour vérifier notre véhicule.

02:46:13 [DGLS] Assurez-vous qu'il fonctionne comme prévu, puis nous procéderons à une gravure. Alors nous le ferons.

02:46:18 [DGLS] Nous allumerons à nouveau nos moteurs et nous augmenterons notre orbite.

02:46:21 [DGLS] Nous parcourrons environ 60 000 km sur notre deuxième orbite autour de la Terre.

02:46:26 [DGLS] C'est important.

02:46:26 [DGLS] Et je vais vous en montrer davantage sur la façon dont ces distances sont liées les unes aux autres, comme la station spatiale, la lune, Mars.

02:46:34 [DGLS] Mais 60 000 km, c'est loin.

02:46:37 [DGLS] Et c'est comparé à la station spatiale à 400 km.

02:46:41 [DGLS] Et cela nous donnera environ une journée pour faire des vérifications très approfondies de notre vaisseau spatial, nous assurer qu'il est vraiment prêt à quitter l'orbite terrestre et à se rendre sur la Lune.

02:46:51 [DGLS] Et donc pendant ces 24 heures, nous allons tout vérifier.

02:46:53 [DGLS] Si nous sommes satisfaits, nous ferons l'injection translunaire, puis nous passerons environ quatre jours à nous diriger vers la lune et à la contourner, et quatre jours au retour. Diapositive suivante.

02:47:03 [DGLS] Cela vous donne juste une idée de ce sur quoi nous allons voler.

02:47:07 [DGLS] Il s'agit donc du Space Launch System ou de la fusée SLS.

02:47:11 [DGLS] Il n'a volé qu'une seule fois lors de cette mission Artemis.

02:47:14 [DGLS] Et j'ai pu voir son voyage inaugural.

02:47:18 [DGLS] Alors, diapositive suivante.

02:47:20 [DGLS] Il a été lancé aux petites heures du matin, il y a un peu plus d'un an.

02:47:25 [DGLS] Je suis donc, je suppose, de retour à l'automne 22, et voici à quoi ressemblait ce lancement.

02:47:32 [DGLS] Alors laissez-vous simplement expérimenter la diapositive suivante.

02:47:35 [DGLS] Désolé.

02:48:17 [DGLS] Diapositive suivante. Cela me donne encore des frissons.

02:48:20 [DGLS] Ça va être un sacré voyage.

02:48:22 [DGLS] Et comme personne n'a jamais roulé sur ce vélo auparavant, nous ne savons pas à 100 % à quoi nous attendre.

02:48:26 [DGLS] mais c'est, vous savez, pour le moment, c'est la fusée la plus puissante que nous ayons jamais pilotée.

02:48:31 [DGLS] Et la prochaine fois que nous le ferons voler, ce sera le 25 septembre, c'est ce que nous visons maintenant.

02:48:36 [DGLS] nous serons tous les quatre dessus.

02:48:39 [DGLS] c'est une vraie photo d'Artemis. Voilà donc ce qu'est la capsule.

02:48:42 [DGLS] C'est ce qu'on appelle la capsule Orion qui ressemble à l'espace.

02:48:45 [DGLS] Et la partie brillante de cette image est essentiellement le volume dans lequel nous vivons tous les quatre.

02:48:52 [DGLS] pour cette mission de neuf jours sur Artemis 2. diapositive suivante.

02:48:57 [DGLS] Alors, pendant que nous volons, nous effectuons notre injection translunaire et quittons la Terre. Nous verrons lentement la lune.

02:49:03 [DGLS] devenir grand dans la fenêtre. Cela va être extraordinaire.

02:49:05 [DGLS] Nous allons avoir une vue extraordinaire sur la lune.

02:49:08 [DGLS] J'ai toujours rêvé de voler là-bas et de le regarder de près. Diapositive suivante.

02:49:14 [DGLS] Et puis, alors que nous arrivons sur la face cachée de la Lune, c'est en fait une vidéo.

02:49:19 [DGLS] Et ce que vous voyez ici, c'est la Terre qui s'élève au-dessus du bord de la Lune.

02:49:23 [DGLS] C'est donc pris de l'autre côté. Il fait sombre dans ce cas.

02:49:27 [DGLS] quand cette vidéo est prise.

02:49:29 [DGLS] Et ainsi vous obtenez cette superbe photo de la Terre s'élevant autour de la face cachée de la Lune.

02:49:35 [DGLS] Et c'est quelque chose que nous allons voir.

02:49:38 [DGLS] Les conditions d'éclairage pourraient être différentes selon le moment de notre lancement, mais nous allons avoir cette vue extraordinaire de la planète Terre.

02:49:45 [DGLS] Diapositive suivante.

02:49:51 [DGLS] Et, vous savez, c'est quelque chose que beaucoup de mes collègues n'ont pas encore volé dans l'espace.

02:49:58 [DGLS] Ce serait ma première mission, mais beaucoup de mes collègues ont volé dans l'espace et vu la Terre depuis la station spatiale.

02:50:03 [DGLS] De ces 400 km.

02:50:05 [DGLS] Cela se produit à 400 000 km.

02:50:08 [DGLS] Et, et je sais que, vous savez, ça ne va pas m'apprendre quelque chose de radicalement nouveau.

02:50:14 [DGLS] mais cela va approfondir mon appréciation de la planète Terre et de notre société.

02:50:21 [DGLS] vous savez, il y a juste cette vérité fondamentale, vous savez, nous existons, nous avons évolué en tant qu'espèce.

02:50:28 [DGLS] Nous sommes capables de faire ces choses parce que nous avons essentiellement appris à collaborer en tant qu'êtres humains.

02:50:33 [DGLS] Nous avons appris à partager, à nous entraider, à partager et à subvenir aux besoins fondamentaux les uns des autres afin que nous ayons le temps et que nous puissions nous ménager de l'espace pour faire de plus grandes choses. Mais l'un des principes fondamentaux de cela est que l'humanité est souvent comprise, peut-être, en petits groupes, par opposition à l'ensemble de la communauté mondiale, mais que nous apportons tous de la valeur.

02:50:54 [DGLS] Nous avons tous la même valeur sur cette planète, et même si Artemis 2 ne résoudra pas les problèmes mondiaux, l'une des choses qui sont vraiment puissantes, vous savez, c'est qu'il s'agit d'une collaboration internationale et que le Canada en fait partie, parmi d'autres partenaires internationaux, c'est qu'avec un peu de chance, pendant cette mission, les gens relèveront simplement la tête, ne serait-ce que pour un instant.

02:51:16 [DGLS] Lorsque nous renvoyons des photos comme celle-ci, prises par des mains et des yeux humains, à travers des yeux humains, et que nous levons les yeux et réalisons, wow, vous savez, nous sommes tous ensemble sur cette planète.

02:51:27 [DGLS] Nous devons collaborer si nous voulons envisager ou continuer d'exister ici.

02:51:31 [DGLS] Je pense que pour vous tous dans la salle aujourd'hui et en ligne, vous ressentez probablement la même chose que moi.

02:51:37 [DGLS] L'humanité ne va tout simplement pas assez bien à l'heure actuelle. Nous pourrions faire mieux.

02:51:40 [DGLS] Et ce grand voyage vers ces énormes objectifs internationaux que nous nous fixons sera un brillant exemple d'humanité pour nous rappeler que nous pouvons faire mieux.

02:51:50 [DGLS] Nous pourrions potentiellement tous apprendre à travailler ensemble, et cela doit être un objectif permanent. Diapositive suivante.

02:51:57 [DGLS] Et puis, au cours des quatre prochains jours, nous verrons lentement la planète Terre s'agrandir dans la fenêtre alors que nous reviendrons sur la planète Terre pour atterrir dans l'océan Pacifique à la fin de notre mission.

02:52:10 [DGLS] Diapositive suivante.

02:52:12 [DGLS] Alors, comment un pays comme le Canada s'est-il retrouvé dans cette situation où nous envoyons un humain dans l'espace lointain ?

02:52:19 [DGLS] et c'est, vous savez, une partie de l'histoire et ce n'est vraiment qu'une partie de l'histoire, c'est la Station spatiale internationale.

02:52:27 [DGLS] mais nous, nous nous sommes joints, nous avons formé cette collaboration internationale. juste une seconde.

02:52:33 [DGLS] Je vais juste le faire.

02:52:46 [DGLS] Désolé. Réunion impromptue dans la salle.

02:52:48 [DGLS] Juste à l'extérieur de l'endroit où je présente.

02:52:49 [DGLS] Ainsi, nous avons rejoint cette collaboration et ainsi de suite pour la Station spatiale internationale, nous avons les États-Unis, la Russie, l'Agence spatiale européenne, et de nombreux pays qui sont sous cette égide.

02:53:01 [DGLS] Et le Japon et bien sûr le Canada.

02:53:03 [DGLS] Et nous travaillons depuis plus de 20 ans pour, vous savez, construire cette station spatiale, avoir des humains à bord, et c'est notre laboratoire collaboratif dans l'espace, et c'est notre réalisation la plus brillante.

02:53:19 [DGLS] Je pense que l'une des plus grandes réussites de l'humanité est d'avoir relevé ce défi.

02:53:24 [DGLS] Ce n'est pas anodin à voir avec le programme de la Station spatiale internationale.

02:53:28 [DGLS] Et le plus impressionnant, c'est que nous le faisons dans le cadre d'une collaboration, d'une collaboration internationale.

02:53:33 [DGLS] C'est probablement la chose la plus difficile à surmonter.

02:53:36 [DGLS] vous savez, il est beaucoup plus facile de travailler entre les murs et les limites d'un seul pays.

02:53:41 [DGLS] Mais si vous parvenez à travailler au-delà des frontières, vous pourrez faire davantage ensemble.

02:53:45 [DGLS] Et c'est l'une des grandes réussites de la Station spatiale internationale, et même d'un pays avec lequel, vous savez, nous sommes en difficulté sur la planète.

02:53:54 [DGLS] Au sein de cette collaboration.

02:53:56 [DGLS] Dans l'espace, nous continuons à travailler de manière fiable, en toute confiance, avec les relations que nous avons bâties au fil des décennies.

02:54:06 [DGLS] Et nous continuons de rappeler ce qui est possible pour l'humanité sur la planète.

02:54:11 [DGLS] Et je pense que c'est vraiment, vraiment important. diapositive suivante.

02:54:15 [DGLS] Donc, pour que notre pays comme le Canada soit invité à faire partie d'une collaboration internationale comme celle-là, vous devez apporter une réelle valeur ajoutée et vous devez faire quelque chose que vous avez tous contribué à créer pour nous dans le programme spatial. , gouvernement du Canada, en bâtissant cette confiance dans nos systèmes numériques, afin de collaborer et d'avoir confiance en l'information, nous devons nous présenter chaque jour et être fiables et dignes de confiance dans cette communication.

02:54:48 [DGLS] Donc, vous savez, quelque chose qui m'a été souligné est simplement de souligner que nous, en tant qu'agence spatiale canadienne, rencontrons chaque année ces partenaires du côté cyber, du côté du système numérique, et partageons les meilleures pratiques en ce moment aux prises avec avec, vous savez, certains des nouveaux défis auxquels nous sommes confrontés en matière d'espionnage, bien sûr, de cybersécurité, d'IA, et donc de rencontrer ces partenaires, en particulier, vous savez, ceux que nous pouvons partager plus ouvertement en utilisant les meilleurs pratiques pour nous assurer que nous sommes prêts à relever les défis de l'avenir.

02:55:26 [DGLS] Et je vois très bien, je ne connais pas chacun de vos rôles individuels, mais je vois vraiment que vous faites tous partie de ce système.

02:55:33 [DGLS] Donc, si vous passez à la diapositive suivante, l'autre chose qui est requise pour que le Canada apparaisse ici est de faire appel à notre génie.

02:55:40 [DGLS] Nous devons offrir une vraie valeur.

02:55:42 [DGLS] Vous n'êtes pas invité à un programme de station spatiale ou à un programme Artemis simplement à titre de cadeau. Cela n'arrive tout simplement pas. Vous devez vous présenter.

02:55:51 [DGLS] Vous devez apporter une expertise de niche dans un domaine qui apporte de la valeur, et vous devez vraiment l'apporter.

02:55:57 [DGLS] Et le Canada l'a fait de manière constante au cours des nombreuses décennies de notre programme spatial, mais plus particulièrement, nous sommes vraiment présents aujourd'hui sur la Station spatiale internationale et dans le programme Artemis avec une partie de notre technologie robotique.

02:56:13 [DGLS] Mais si vous voyez vraiment ce que je vois et que cela me réchauffe le cœur, vous savez, la raison pour laquelle le Canada est ici est que nous nous sommes fixé de grands objectifs et que nous les avons tenus pendant des décennies.

02:56:25 [DGLS] Ces objectifs visionnaires.

02:56:26 [DGLS] Et cela a permis aux Canadiens de rassembler leurs génies respectifs et de développer les solutions nécessaires au partenariat international.

02:56:36 [DGLS] Et c'est pourquoi un pays, même si nous sommes immenses en termes de superficie, est minuscule en termes de PIB et de population, vous savez, plus petit qu'un État, vous savez, des États individuels des États-Unis en faisaient partie.

02:56:48 [DGLS] Et c'est un immense clin d'œil.

02:56:51 [DGLS] Ce n'est pas pour moi, en tant qu'individu, un énorme clin d'œil au pays, mais au génie que nous pouvons collectivement apporter pour résoudre les problèmes.

02:56:59 [DGLS] Cela me rend extrêmement fier du Canada.

02:57:03 [DGLS] et où nous sommes.

02:57:04 [DGLS] Donc, si vous passez à la diapositive suivante, vous verrez ici le Canadarm2 et vous l'avez déjà vu, si vous avez déjà regardé un billet de 5 \$, ceci est au dos.

02:57:14 [DGLS] Et au bout du Canadarm2, sur cette image, on voit Dexter.

02:57:18 [DGLS] Dexter est un robot à deux bras.

02:57:20 [DGLS] Vous le connaissez peut-être moins, mais il s'agit d'un ensemble technologique ingénieux qui nous permet d'effectuer la maintenance de la Station spatiale internationale.

02:57:27 [DGLS] Ainsi Dexter, avec ses deux bras, peut aller n'importe où sur la station spatiale.

02:57:31 [DGLS] Disons que nous devons changer le boîtier informatique qui est en panne.

02:57:34 [DGLS] Nous pouvons saisir ce boîtier d'ordinateur, desserrer les boulons avec l'autre bras, retirer le boîtier, le ranger, en obtenir une de rechange et le brancher.

02:57:42 [DGLS] Et nous pouvons faire tout cela sans jamais avoir à envoyer un astronaute dehors pour une sortie dans l'espace, ce qui est très risqué, prend beaucoup de ressources et nous empêche de faire de la science, qui est notre objectif ultime à bord de la station spatiale.

02:57:55 [DGLS] Ainsi, le système Canadarm2 et Dexter sont essentiellement utilisés quotidiennement pour soutenir la station spatiale d'une manière ou d'une autre.

02:58:04 [DGLS] Il s'agit d'une innovation assez extraordinaire créée par le Canada.

02:58:09 [DGLS] Et quelque chose que j'aime souligner aux gens, c'est que, vous savez, nous avons construit la première robotique spatiale pour la navette spatiale Canadarm One.

02:58:16 [DGLS] Et quand on y repense, comment est-ce arrivé ?

02:58:20 [DGLS] Je veux dire, j'adorerais pouvoir vraiment voir dans les coulisses le risque qu'ils prennent en s'engageant à faire quelque chose qui n'a jamais été fait dans l'espace auparavant, un petit pays comme le Canada disant : nous, nous construirons le premier système robotique spatial.

02:58:38 [DGLS] et c'est un objectif extraordinaire. c'est visionnaire quand on y pense.

02:58:44 [DGLS] Et nous apportons beaucoup de choses dans l'espace.

02:58:47 [DGLS] C'est l'un de nos grands créneaux, mais nous avons ce que nous avons aujourd'hui parce que nous sommes visionnaires.

02:58:53 [DGLS] Et si nous voulons continuer à être des influenceurs et à faire partie du groupe comme nous le sommes aujourd'hui dans l'espace, nous devons continuer à être visionnaires. Il faudra un visionnaire.

02:59:04 [DGLS] leadership au sein de notre agence.

02:59:07 [DGLS] Mais pour les dirigeants visionnaires de tout le pays et même pour les gens comme vous, le travail que vous faites doit être visionnaire.

02:59:17 [DGLS] Pour que nous puissions continuer à jouer là où nous jouons aujourd'hui, c'est un bon rappel pour nous.

02:59:24 [DGLS] Donc, en parlant de fixer de grands objectifs, si vous passez à la diapositive suivante, vous savez, j'ai partagé cela avec des jeunes Canadiens, partout au pays, lorsque je leur parle, mais cela s'applique également à nous en tant qu'adultes, un bon rappel. de la façon dont nous accomplissons de grandes choses en tant qu'individus et en tant qu'équipes, en tant que pays et en tant que planète.

02:59:44 [DGLS] Nous devons avoir de grands objectifs.

02:59:46 [DGLS] Et je suppose qu'il n'est pas toujours nécessaire qu'ils soient ambitieux, mais nous devons fixer des objectifs qui correspondent à ce que nous voulons vraiment atteindre.

02:59:54 [DGLS] Quand j'étais un jeune Canadien à l'école primaire, j'ai vu une image semblable à celle-ci, une encyclopédie, sous Armstrong, bien sûr, le premier humain à marcher sur la lune. Et cela a changé ma perspective.

03:00:07 [DGLS] Ma mère vous dira que j'avais cinq ans.

03:00:09 [DGLS] Je ne me souviens pas quel âge j'avais, mais je la crois et et, et après cela, j'ai commencé à parler de l'espace comme d'un explorateur de l'espace, j'ai transformé ma cabane dans les arbres en fusée et j'ai commencé à explorer l'espace dans mon imagination.

03:00:20 [DGLS] Je consultais des livres de la bibliothèque sur les bases lunaires et tout. et je peux encore voir ces images dans mon.

03:00:27 [DGLS] Mon cerveau à cause de mon enfance.

03:00:29 [DGLS] Je suis revenu vers eux tant de fois, encore et encore, et il était clair pour moi que je voulais faire cela. Et donc je me suis fixé un objectif.

03:00:37 [DGLS] Diapositive suivante.

03:00:38 [DGLS] Mais j'ai fait quelque chose d'important : j'ai partagé cet objectif avec d'autres personnes.

03:00:42 [DGLS] Je ne l'ai pas seulement gardé dans mon propre cœur et dans mon propre cerveau.

03:00:45 [DGLS] Je l'ai partagé avec d'autres et maintenant que je repense à ma vie, c'est la collaboration qui m'a permis d'être sur le point d'atteindre cet objectif d'explorer l'espace et de voler pour la première fois.

03:00:59 [DGLS] cette image, c'est moi au Kennedy Space Center parce que j'ai partagé cet objectif avec mes parents.

03:01:04 [DGLS] Vous savez, ils ont eu le privilège de pouvoir, lors d'un voyage en Floride, m'emmener au centre spatial et, et exploiter cette inspiration pour moi, mes professeurs et mes mentors, ils se sont penchés et ont utilisé cette motivation que j'avais en moi.

03:01:18 [DGLS] Ils en ont profité pour me pousser à faire des choses que je n'aurais pas faites seule.

03:01:23 [DGLS] C'est donc cette collaboration qui m'a poussé ici. et puis juste un peu d'histoire.

03:01:28 [DGLS] Diapositive suivante.

03:01:29 [DGLS] cela m'a amené à avoir cette passion pour l'aviation, pensant que l'aviation militaire était une voie pour devenir un explorateur de l'espace, et quelque chose qui m'intéressait beaucoup de toute façon.

03:01:41 [DGLS] Je suis donc membre des Forces armées canadiennes depuis 1994, j'étais pilote de chasse, puis finalement en 2009, eh bien, en 2008, j'ai postulé à l'agence spatiale pour poursuivre cet objectif de devenir astronaute.

03:01:56 [DGLS] Et en 2009, j'ai été embauché avec David Saint-Jacques et j'ai commencé à travailler ici à Houston, au Texas, où, d'ailleurs, c'est là que je vous parle aujourd'hui.

03:02:05 [DGLS] Diapositive suivante.

03:02:07 [DGLS] Et maintenant, je fais partie d'un corps de quatre astronautes actifs au Canada.

03:02:12 [DGLS] Donc vous m'avez rencontré maintenant, je viens de parler de David là au milieu.

03:02:17 [DGLS] à côté de David se trouvent Josh Kutryk puis Jenni Sidey entre nous sur cette image et nous quatre, travaillant comme notre, vous savez, comme une petite partie de notre immense équipe spatiale canadienne qui rend l'exploration spatiale possible.

03:02:34 [DGLS] Jenny travaille en fait en très étroite collaboration. Nous travaillons en étroite collaboration en ce moment.

03:02:39 [DGLS] Elle fait donc partie de l'équipe Artemis avec moi.

03:02:41 [DGLS] Si, pour une raison quelconque, je ne peux pas exécuter la mission, Jenny me soutiendra et elle volera sur Artemis deux, et elle nous aide avec tout le travail de développement et de test que nous effectuons actuellement ici à Artemis.

03:02:53 [DGLS] Et Josh, lui aussi, a récemment été affecté et il s'envolera vers la Station spatiale internationale, et nous espérons que cela se produira dans le courant de 2025.

03:03:03 [DGLS] et il passera six mois à bord de la station spatiale.

03:03:06 [DGLS] David a volé en 2018, 2019, si vous ne l'avez pas vu.

03:03:09 [DGLS] Et il a passé six mois à bord de la Station spatiale internationale, une mission extraordinaire comportant de nombreuses étapes importantes, dont une sortie dans l'espace.

03:03:17 [DGLS] Mission vraiment très cool. diapositive suivante.

03:03:21 [DGLS] Nous faisons donc partie, tous les quatre, de la capacité du Canada à fixer des objectifs dans l'espace.

03:03:28 [DGLS] Et en ce moment, nous avons la Station spatiale internationale, que je vous ai montrée plus tôt.

03:03:32 [DGLS] Il orbite autour de la Terre à environ 400 km au-dessus de la surface, ce qui signifie qu'il fait un tour toutes les 90 minutes.

03:03:39 [DGLS] maintenant nous sommes avec le programme Artemis.

03:03:42 [DGLS] Nous allons sur la Lune, qui est environ mille fois plus loin.

03:03:45 [DGLS] À si près de 400 000 km de la Terre, cela devient bien plus difficile que la Station spatiale internationale.

03:03:51 [DGLS] Et nous utilisons la station spatiale pour tester des technologies qui nous permettront d'avoir une présence plus durable sur la Lune, d'explorer le pôle Sud et potentiellement d'établir une présence humaine permanente sur la Lune.

03:04:05 [DGLS] Mais tout cela est axé sur un objectif plus vaste, un objectif international plus vaste : envoyer des humains sur Mars, qui est encore mille fois plus loin que la Lune, à environ 4 000 000 km.

03:04:19 [DGLS] Distance donc extraordinaire.

03:04:21 [DGLS] Et donc, lorsque nous envisageons d'aller sur la Lune cette fois, nous regardons comment utiliser cet objectif, comment développer une architecture qui non seulement nous amènera sur la Lune, mais que nous pourrions exploiter, à utiliser pour aller sur Mars ?

03:04:35 [DGLS] C'est donc un état d'esprit très différent. Diapositive suivante.

03:04:40 [DGLS] Cela tient en partie au fait que nous savons que nous aimerions que la Lune ressemble davantage à celle de Mars.

03:04:45 [DGLS] Donc, pas seulement être, vous savez, à quatre jours de chez vous, mais être essentiellement, vous savez, à au moins huit mois de chez vous lorsque vous êtes sur Mars.

03:04:53 [DGLS] Mais en réalité, lorsque vous partez pour Mars, vous effectuez une mission d'environ deux ans et demi, pour aller passer du temps sur Mars, attendre que les planètes se réalignent correctement, puis rentrer chez vous.

03:05:03 [DGLS] En réalité, il s'agit d'une mission d'environ deux ans et demi, et cela signifie que nous devons faire les choses différemment sur la Lune.

03:05:08 [DGLS] L'une des choses dont nous aurons besoin est la sécurité alimentaire. Nous devons pouvoir nous approvisionner en nourriture.

03:05:13 [DGLS] Ce ne serait pas raisonnable de tout expédier.

03:05:17 [DGLS] Nous voudrions cultiver de la nourriture et pouvoir compter sur elle.

03:05:21 [DGLS] et c'est très similaire pour le Canada et très intéressant en ce qui concerne l'Arctique.

03:05:25 [DGLS] Le changement climatique est en train de changer.

03:05:28 [DGLS] La sécurité alimentaire dans le Nord coûte déjà très cher.

03:05:31 [DGLS] Nous comptons beaucoup sur nos communautés, beaucoup sur la chasse et la pêche.

03:05:36 [DGLS] puis complété par de la nourriture livrée. Mais le changement climatique a un impact sur cela.

03:05:41 [DGLS] Nous devons donc résoudre ce problème pour aller sur Mars.

03:05:43 [DGLS] Mais nous devons également résoudre le problème dans le Nord canadien.

03:05:46 [DGLS] Il s'agit donc d'un domaine d'intérêt particulier pour l'Agence spatiale canadienne.

03:05:49 [DGLS] Comment pouvons-nous exploiter l'objectif, la vision de Mars et de la Lune, pour nous aider à résoudre le problème de la planète et introduire cette solution dans l'espace avec nos partenaires internationaux dans le même domaine de soins de santé ?

03:06:01 [DGLS] À l'heure actuelle, si nous avons un problème sur la station spatiale, c'est un très grave problème.

03:06:06 [DGLS] Notre plan consiste simplement à évacuer l'astronaute et à le ramener chez lui immédiatement.

03:06:10 [DGLS] En théorie, nous pouvons les amener à l'hôpital en moins d'une journée.

03:06:13 [DGLS] Et donc quand on va sur la Lune ou sur Mars, c'est très différent.

03:06:16 [DGLS] Et nous devons changer la manière dont nous pouvons fournir des soins de santé à distance.

03:06:20 [DGLS] Encore une fois, le Canada adorait résoudre ce problème sur la planète grâce à notre expertise à travers le pays et proposer des solutions dans l'espace avec nos partenaires internationaux. Diapositive suivante.

03:06:31 [DGLS] Un autre élément qui nous permet d'aller sur Mars est quelque chose que nous utiliserons sur la Lune, qui est la porte d'entrée.

03:06:39 [DGLS] Nous nous sommes donc engagés à construire une collaboration internationale sur une station spatiale plus petite qui sera en orbite autour de la Lune.

03:06:47 [DGLS] Et le Canada a contribué, troisième génération du Canadarm.

03:06:51 [DGLS] Donc, pour nous, la robotique spatiale de troisième génération est un problème beaucoup plus difficile que le Canadarm2 en raison de la distance et de la latence de la communication.

03:07:00 [DGLS] Mais Gateway fait partie de notre plan visant à ramener les humains sur la Lune, mais également à permettre l'exploration de Mars.

03:07:07 [DGLS] Diapositive suivante : un autre domaine dans lequel le Canada apportera son expertise est la robotique de surface.

03:07:16 [DGLS] Nous travaillons donc là-dessus depuis longtemps et nous avons en fait signé un contrat avec un lunaire, un petit rover lunaire que nous enverrons sur la Lune au cours de cette décennie.

03:07:25 [DGLS] Et nous travaillons actuellement sur un deuxième système, grâce à notre collaboration internationale à laquelle le Canada contribuera également.

03:07:33 [DGLS] Diapositive suivante.

03:07:34 [DGLS] afin que nous puissions faire des recherches sur la surface lunaire, explorer le pôle Sud, enquêter sur cette glace d'eau gelée que nous croyons être là.

03:07:44 [DGLS] Nous ne sommes pas encore allés vérifier. Nous aurons besoin d'un atterrisseur lunaire.

03:07:47 [DGLS] Et c'est l'un des atterrisseurs lunaires sur lesquels nous travaillons avec SpaceX.

03:07:51 [DGLS] Et sur cette image, si vous regardez en bas, il y a quelques astronautes debout au pied de cette fusée.

03:07:56 [DGLS] Juste pour vous donner une idée de l'énorme taille de cet atterrisseur lunaire.

03:08:00 [DGLS] Diapositive suivante.

03:08:01 [DGLS] SpaceX l'a testé pour essayer de comprendre comment ils pourraient l'atterrir, pas seulement sur la Lune, mais ils doivent l'atterrir sur Terre parce qu'ils veulent que ce système soit réutilisable afin que vous ne le jetiez pas. Et ils doivent également le ravitailler en orbite terrestre.

03:08:14 [DGLS] Ils auront donc besoin de plusieurs lancements, dont certains sous forme de pétroliers, qui monteront et descendront de la Terre à plusieurs reprises.

03:08:22 [DGLS] Ils ont donc dû trouver comment le faire atterrir sur Terre.

03:08:25 [DGLS] Et sur cette image, vous pouvez voir une petite personne debout en dessous du vaisseau également.

03:08:32 [DGLS] Donc, ce que je vais vous montrer maintenant, c'est une vidéo d'eux testant cela alors qu'ils essayaient de comprendre comment ils le feraient.

03:08:37 [DGLS] Ils ont adopté une approche rapide, itérative et itérative, une approche itérative rapide où ils ont fait leur meilleure estimation de ce qui fonctionnerait, puis ils l'ont simplement essayé et ont vu ce qui a échoué.

03:08:49 [DGLS] ils ont donc agi rapidement, sous prétexte que le temps, c'est de l'argent, et que ce n'est pas seulement le matériel qui est de l'argent.

03:08:55 [DGLS] Et donc vous verrez leur évolution à travers cet ensemble de problèmes.

03:08:59 [DGLS] Je dois vous dire qu'il n'y a personne à bord d'aucun de ces véhicules.

03:09:02 [DGLS] D'accord, allez-y et lancez la vidéo.

03:10:18 [DGLS] Diapositive suivante. Cela ne vieillit jamais pour moi.

03:10:22 [DGLS] C'est extraordinaire.

03:10:23 [DGLS] pour observer cette évolution de la technologie et de l'innovation.

03:10:26 [DGLS] Mais la chose la plus importante à retenir est la volonté d'échouer.

03:10:33 [DGLS] et nous utilisons souvent cette instruction fail forward.

03:10:35 [DGLS] Mais je trouve qu'au sein du gouvernement, nous sommes réticents à échouer.

03:10:40 [DGLS] vous savez, lorsque nous parlons d'un équipage volant vers la lune sur Artemis 2, une grande partie de cela pour moi est que nous veillons à faire respecter au public les risques que nous prendrons en fin de compte.

03:10:54 [DGLS] Il existe un risque bien réel que l'équipage ne survive pas à cette mission, non pas parce qu'elle est imprudente ou parce que nous avons fait preuve de négligence.

03:11:03 [DGLS] en tant qu'équipe, mais parce qu'il y a des inconnues inconnues.

03:11:07 [DGLS] Parfois.

03:11:08 [DGLS] Et aussi, chaque fois que vous acceptez des risques, vous savez, vous les acceptez parce qu'ils sont faibles.

03:11:13 [DGLS] Mais les risques peuvent s'accumuler d'une manière que vous n'aviez pas prévue.

03:11:19 [DGLS] Et vous pouvez aussi être vraiment malchanceux quant à la façon dont ils se cumulent.

03:11:22 [DGLS] Et vous savez qu'ils pourraient s'empiler et que vous pourriez avoir trois échecs consécutifs et perdre l'équipage. mais le public le sait-il ?

03:11:30 [DGLS] Sommes-nous prêts à échouer ?

03:11:32 [DGLS] Lorsque l'on examine certaines des catastrophes que nous avons connues dans le passé et la réponse du public, je pense qu'il est important que nous tirions la leçon selon laquelle les gens doivent comprendre ce qu'est réellement l'atténuation des risques.

03:11:43 [DGLS] Lorsque vous acceptez le risque, même si vous l'atténuez et le maintenez à un niveau faible, ce risque existe toujours.

03:11:49 [DGLS] Et cela s'applique tout à fait à votre monde.

03:11:51 [DGLS] Et donc, pour le Canada, ce que vous voyez sur cette image, ce sont des images de notre pays tout entier prises par le système de satellites Radarsat, la constellation Radarsat, une capacité incroyable que nous avons dans l'espace pour imager la planète entière.

03:12:06 [DGLS] En réalité, ce que nous venons de vous montrer, le Canada peut voir dans le noir.

03:12:11 [DGLS] Il peut voir à travers les nuages, peut fournir des données extraordinaires pour le renseignement, pour gérer les glaces, pour rechercher les activités illégales dans l'eau en matière de déversement de pétrole, de pêche illégale et d'agriculture. Je veux dire, la liste est longue.

03:12:30 [DGLS] C'est une capacité extraordinaire, mais nous en sommes arrivés là parce que nous avons pris des risques avec les technologies, et nous avons continué à les innover, à les faire progresser et à repousser nos limites.

03:12:40 [DGLS] Et maintenant, Radarsat ne représente qu'une infime partie de la solution proposée pour le changement climatique et la manière dont nous nous adaptons au changement climatique, mais aussi la façon dont nous pouvons être sur la même longueur d'onde sur ce qui se passe réellement sur notre planète, par exemple.

03:12:54 [DGLS] Mais ce que je voulais passer à la diapositive suivante, ce avec quoi je voulais terminer aujourd'hui, quand nous pensons à notre même alors que nous quittons notre planète et allons dans l'espace lointain et que nous pensons à notre existence et à notre avenir sur la planète Terre, c'est important que nous considérons l'avantage de fixer de grands objectifs, non seulement en tant qu'organisme gouvernemental unique ou en tant qu'agence gouvernementale dans son ensemble ou en tant que nation entière, mais en tant que communauté mondiale.

03:13:22 [DGLS] Comment nous fixons collectivement de grands objectifs pour travailler ensemble afin de permettre cette collaboration grâce à certains des travaux que vous effectuez et pour construire la confiance et les systèmes de communication dont nous avons besoin pour collaborer.

03:13:35 [DGLS] Notre avenir sur la planète en dépend, et pour cette seule raison, j'ai un immense respect pour le travail auquel vous participez tous.

03:13:45 [DGLS] Je sais que vous êtes probablement des héros méconnus des capacités du Canada, mais votre travail est de toute évidence extrêmement important, et j'applaudis ce que vous faites et vous en remercie. Alors merci beaucoup.

03:14:01 [DGLS] J'ai un je sais que j'ai mis un peu plus de temps que prévu, mais j'ai quelques minutes pour répondre à quelques questions.

03:14:17 [DGLS] Des questions?

03:14:18 [DGLS] Y a-t-il des questions pour le colonel Hanson ?

03:14:24 [DGLS] Le premier est toujours le plus difficile.

03:14:29 [DGLS] Nous en avons un ici.

03:14:38 [DGLS] D'accord.

03:14:39 [DGLS] donc je vais en poser une qui est gênante.

03:14:42 [DGLS] Lorsqu'il s'agit d'exploration spatiale, si vous n'essayez pas et n'échouez pas, vous n'y allez littéralement pas.

03:14:49 [DGLS] Vous ne pouvez pas accomplir au sein du gouvernement du Canada, nous sommes très à l'aise avec l'idée que nous pouvons toujours reporter le dur travail de tests et d'échecs, ainsi que l'apprentissage et l'évolution des choses suivantes.

03:15:03 [DGLS] Il y a une sorte de sentiment que nous manquons d'urgence et que nous pouvons exister pendant un certain temps au fur et à mesure.

03:15:13 [DGLS] Et je me demande quels conseils vous pourriez nous donner du point de vue de l'agence spatiale canadienne et, en réfléchissant également plus largement aux leçons apprises en matière de collaboration et d'urgence sur ce que pouvons-nous faire différemment pour nous assurer de ne pas perdre. vue de la nécessité ultime de progresser au nom des citoyens ? Ouais.

03:15:37 [DGLS] Je veux dire, c'est une question merveilleuse, et elle est directement liée à, vous savez, ce que j'essayais de transmettre, vous savez, en ce qui concerne l'atténuation des risques et en vous montrant cet exemple de SpaceX.

03:15:49 [DGLS] Ce n'est qu'un exemple, mais nous sommes confrontés au même ou au même défi que l'Agence spatiale canadienne, vous savez, il y a certaines méthodes d'approvisionnement qui sont acceptées et il y en a d'autres qui sont moins acceptées et elles sont difficiles à réaliser. pour justifier ce changement.

03:16:07 [DGLS] Il est difficile d'insister sur cette urgence dans certaines situations.

03:16:12 [DGLS] Vous savez, une approche itérative plus rapide pourrait finalement générer de meilleurs résultats.

03:16:19 [DGLS] Il y a un risque parce que vous ne dressez pas un tableau exact de ce à quoi ressemblera l'avenir, et ce n'est pas ce que nous faisons habituellement au sein du gouvernement.

03:16:29 [DGLS] Je n'ai pas de réponse à vous donner, sauf pour dire ceci.

03:16:32 [DGLS] Cela revient toujours à une question de leadership.

03:16:35 [DGLS] Cela nécessite un leadership audacieux et visionnaire.

03:16:39 [DGLS] Et je vous ai donné quelques exemples aujourd'hui que vous pouvez consulter. Et tu peux.

03:16:43 [DGLS] Vous ne pouvez pas le nier.

03:16:45 [DGLS] C'était un leadership audacieux et visionnaire qui a construit SpaceX.

- 03:16:49 [DGLS] Le premier système robotique SpaceX.
- 03:16:52 [DGLS] Le Canadarm One sur la scène internationale représentait un risque énorme en cas d'échec très public et embarrassant, un risque énorme à prendre pour un pays comme le Canada.
- 03:17:04 [DGLS] Et un leadership audacieux et visionnaire est nécessaire.
- 03:17:09 [DGLS] Et quand vous regardez notre planète et que vous savez, je l'ai dit plus tôt, je ne suis pas satisfait de la façon dont nous nous comportons en tant que race humaine sur cette planète.
- 03:17:18 [DGLS] Nous n'avons pas de problème de personnes. C'est clair.
- 03:17:21 [DGLS] Vous voyagez à travers ce pays et vous rencontrez des gens de n'importe quel pays.
- 03:17:25 [DGLS] Nous savons tous que nous le sommes, vous savez, ceux d'entre nous qui sont à l'appel aujourd'hui sont des personnes privilégiées.
- 03:17:31 [DGLS] Nous avons probablement la possibilité de voyager.
- 03:17:34 [DGLS] Si vous voyagez, vous savez, les gens sont les gens.
- 03:17:37 [DGLS] Nous n'avons pas de problème de personnes. Nous avons un problème de leadership.
- 03:17:41 [DGLS] Je voudrais donc simplement vous encourager à être audacieux et visionnaire dans votre leadership, mais être honnête avec les dirigeants au-dessus de vous sur le fait que vous prenez des risques.
- 03:17:50 [DGLS] Et quand on prend des risques, il peut y avoir des échecs.
- 03:17:53 [DGLS] Mais cette réponse est que vous ne vous arrêterez pas tant que vous n'aurez pas réussi.
- 03:17:58 [DGLS] Je l'ai mentionné plus tôt, mais dans Mission Control, vous savez, c'est l'une de nos cultures, c'est que nous n'abandonnerons pas tant que nous n'aurons pas réussi. Nous n'abandonnerons tout simplement pas.
- 03:18:11 [DGLS] Et, et c'est important. C'est une partie importante de notre culture.
- 03:18:14 [DGLS] Soit nous réussissons, soit nous échouons.
- 03:18:18 [DGLS] S'il est impossible de trouver une solution, nous essaierons quand même jusqu'au bout.
- 03:18:24 [DGLS] Hey, Jay, de faire des cas en français même shows souvent ici au Houston Jubilee, Shanghai et les deux longs. Mais je suis content.
- 03:18:36 [DGLS] La dédicace française des pas fait la partie de la présentation en français désolé.
- 03:18:45 [DGLS] Cette question concerne donc vraiment votre dernier commentaire sur les gens.
- 03:18:49 [DGLS] Et donc, quand vous avez évidemment le travail le plus cool dans cette salle, nous serons certainement tous d'accord pour dire que vous avez le travail le plus cool.
- 03:18:57 [DGLS] Alors, lorsqu'il s'agit de leadership et de problème de leadership, nous connaissons l'impact quotidien sur les personnes dans les organisations. Ce n'est pas facile pour eux.
- 03:19:07 [DGLS] Alors, comment pouvons-nous combler le fossé entre ce que vous considérez comme un problème de leadership et avoir un réel impact sur le changement climatique et culturel au sein des organisations afin de motiver les personnes qui n'ont pas toutes votre travail vraiment cool ?
- 03:19:23 [DGLS] Oh, alors la question facile.
- 03:19:25 [DGLS] En fait, je pense que la réponse est simple.
- 03:19:28 [DGLS] Je veux dire, l'exécution est toujours difficile.
- 03:19:31 [DGLS] et la raison pour laquelle l'exécution est difficile est que les situations sont si variées, les situations individuelles sont si variées et voici la réponse.
- 03:19:43 [DGLS] La solution consiste à transférer la responsabilité et les décisions vers le bas de la chaîne de commandement.
- 03:19:50 [DGLS] Nous avons l'habitude de porter les décisions et les solutions au sommet, et elles deviennent alors très universelles. Et ça ne marche pas.
- 03:20:00 [DGLS] Et ça ne motive pas les gens.
- 03:20:02 [DGLS] Qu'est-ce qui motive les gens ? Un travail significatif.
- 03:20:07 [DGLS] Qu'est-ce qui me motive ?
- 03:20:08 [DGLS] J'ai ce que vous, vous savez, avez identifié comme le travail le plus cool, mais ce n'est pas un travail cool si je n'ai pas de travail significatif en moi, si j'ai juste le titre d'astronaute.
- 03:20:17 [DGLS] Mais je n'ai aucune responsabilité ni aucun défi, je ne suis pas motivé.
- 03:20:23 [DGLS] Je dois relever des défis dans un travail significatif.
- 03:20:26 [DGLS] Et donc, en tant que dirigeants, votre travail consiste soit à faire baisser l'autorité, soit à plaider pour que vous ayez l'autorité lorsque vous en avez besoin, pour prendre des décisions, pour donner aux gens les moyens de faire leur travail, d'apporter de la valeur, de prendre des risques, de sauvegarder-les pour ces risques. C'est ça. Super.
- 03:20:49 [DGLS] Encore une salve d'applaudissements pour le colonel Hansen et pour son discours d'ouverture très inspirant.
- 03:20:56 [DGLS] Vous savez, ce n'est pas tous les jours que vous avez la chance d'apprendre de quelqu'un qui a exploré l'immensité de l'espace et qui peut traduire ces expériences en leçons précieuses ici sur Terre.
- 03:21:05 [DGLS] J'ai vraiment apprécié que vous en parliez.
- 03:21:08 [DGLS] Ce n'est pas vraiment un problème de personnes que nous avons ici, c'est un problème de leadership que nous devons résoudre pour surmonter cet inconfort de prendre des risques et de prendre des risques jusqu'à ce que nous apprenions de ces échecs et que nous réussissions. Alors merci beaucoup pour votre temps.
- 03:21:21 [DGLS] Nous apprécions vraiment cela. merci.
- 03:21:25 [DGLS] Tout le monde aussi dans la salle sur VA pond.

03:21:28 [DGLS] Une pose l'air de la vie et servi ici a coté dans la salle, si vous avez décidé de venir pour la première de sur vous, vous avez demandé de prendre le cordon avec vos noms et les ramener au van a avec les chars.

03:21:44 [DGLS] Madame qui vous avez donné le cordon début.

03:21:47 [DGLS] Et sur cette note, nous reverrons tout le monde ici à 13h25. Profiter de votre déjeuner.

03:21:53 [DGLS] Merci beaucoup.

03:21:57 [DGLS] Pour 30.

04:24:12 [DGLS] Hé. Fantastique.

04:24:14 [DGLS] juste profité de la pose pour, Peu de parler.

04:24:20 [DGLS] Un collègue, venu demander à l'avance comme un club de minuit.

04:24:29 [DGLS] J'aimerais également inviter sur scène Sylvain Bélanger, président du DPI et DPI au Conseil du Trésor.

04:24:37 [DGLS] Alors Sylvain, à vous.

04:24:50 [DGLS] Bon après-midi.

04:24:50 [DGLS] Je m'appelle donc Sylvain Bélanger, DPI au Secrétariat du Conseil du Trésor et actuel président du DPI.

04:24:58 [DGLS] C'est un merveilleux président du DPI que je vous parle cet après-midi, car le DPI est vraiment un réseau pour la communauté informatique IAM au sein du gouvernement.

04:25:09 [DGLS] Il s'agit du travail que nous faisons.

04:25:11 [DGLS] C'est avec des bénévoles qui viennent de tous nos départements, et c'est un travail que nous faisons pour nous tous, et c'est vraiment une opportunité pour nous tous, que ce soit ici en personne aujourd'hui ou en personne ou en ligne, y compris nos affiliés et ceux qui sont intéressés par le DPI.

04:25:30 [DGLS] C'est vraiment une façon de grandir, de développer ses compétences, de créer de nouveaux réseaux au sein de la communauté numérique, au sein du gouvernement.

04:25:38 [DGLS] vraiment pour connaître les dernières initiatives en cours et pour en savoir plus sur les tendances et les développements et vraiment avoir l'opportunité d'accéder à nous tous et aux dirigeants de notre organisation.

04:25:51 [DGLS] Et si vous n'êtes pas actuellement affilié à DPI, vous pouvez accéder à notre site Web et vous inscrire et l'enregistrement de tous les services est gratuit.

04:26:02 [DGLS] Les activités sont offertes gratuitement à tous nos affiliés.

04:26:07 [DGLS] et nous organisons également des séminaires et des événements tout au long de l'année.

04:26:11 [DGLS] Je vais donc en parler rapidement.

04:26:13 [DGLS] Nous avons une journée de développement.

04:26:15 [DGLS] Élevez votre carrière le 27 février ici au Shaw Center.

04:26:19 [DGLS] Il s'agit d'une journée en personne avec des conférenciers principaux le matin et un panel l'après-midi.

04:26:26 [DGLS] Et entre les deux, nous aurons une séance de mentorat rapide pour savoir si vous réussissez vos entretiens ?

04:26:33 [DGLS] C'est donc généralement un événement très populaire auprès de notre communauté.

04:26:37 [DGLS] Ainsi pour nos membres, nos employés assureront le déjeuner.

04:26:40 [DGLS] Et puis nous aurons également une formation spécialisée l'après-midi autour de la formation Terraform.

04:26:45 [DGLS] Et puis nous aurons également un aperçu des carrières de l'ensemble du panel communautaire du GC.

04:26:51 [DGLS] En mars, nous organisons une séance de mentorat pour libérer votre potentiel de leadership.

04:26:55 [DGLS] Nous faisons du virtuel et nous en faisons en personne.

04:26:58 [DGLS] Donc, février sera entièrement en personne ici au Shaw Center for Mentoring, mars sera virtuel et tout cela mènera à la conférence annuelle à laquelle beaucoup d'entre vous ont assisté au fil des ans.

04:27:09 [DGLS] Et je vois de nombreux visages de membres qui ont siégé au conseil d'administration ou à notre comité consultatif et qui ont participé à P.W. P.W. cette année, c'est du 7 au 9 mai, et il s'agit vraiment de penser grand changement rapidement et nous aurons encore une fois un programme passionnant cette année.

04:27:27 [DGLS] Beaucoup de participation des membres de vos départements. Et nous avons également d'excellents discours.

04:27:34 [DGLS] Et juste pour vous donner le nombre de participants, l'année dernière, environ 700 membres ont participé en personne et environ 4 000 virtuellement.

04:27:42 [DGLS] C'est donc vraiment une excellente occasion pour les membres de participer où qu'ils soient.

04:27:47 [DGLS] Et nous, la conférence, sommes un parcours d'entreprise pour les départements et l'appel a déjà été fait, et nous avons déjà un certain nombre de départements qui ont acheté leurs laissez-passer.

04:28:02 [DGLS] Vous pouvez donc voir ici qu'un certain nombre sont en cours.

04:28:05 [DGLS] Si vous ne l'avez pas fait, veuillez nous contacter ou contacter votre délégué au sein de votre organisation pour vous assurer que vos laissez-passer sont achetés tôt.

04:28:16 [DGLS] Il existe des laissez-passer en personne et donnent également un accès complet à l'événement en ligne.

04:28:22 [DGLS] et avec cela, vous pouvez nous suivre sur ECS à, à DPI Underscore Canada.

04:28:29 [DGLS] Vous pouvez également nous suivre sur notre site Web ou sur LinkedIn.

04:28:32 [DGLS] Toutes nos activités, toutes nos sessions, tous nos intervenants sont également partagés sur LinkedIn.

04:28:38 [DGLS] Sur ce, je vais passer un bon après-midi.

04:28:41 [DGLS] Merci.

04:28:48 [DGLS] Ok, un grand merci à Sylvain.

04:28:50 [DGLS] Cet événement ne serait pas possible sans le soutien et le partenariat inestimables des Dpi. Donc un grand merci à cela.

04:28:58 [DGLS] Je suis sûr que vous vous sentez revigoré après ce merveilleux déjeuner. Nous espérons que tout le monde a eu quelques secondes.

04:29:04 [DGLS] Je dirai que la plupart du temps, lorsque j'animais des ateliers avec des employés du gouvernement du Canada, mais aussi des personnes externes, je trouvais qu'après le déjeuner, les choses avaient tendance à devenir un peu plus calmes,

04:29:16 [DGLS] Je ne vais donc pas vous obliger à chanter ou à répéter des choses après moi, mais je vous demanderai de prendre un moment, d'inspirer et d'expirer très profondément et d'essayer de le faire.

04:29:28 [DGLS] Trois fois.

04:29:29 [DGLS] Parfois, vous savez, il ne s'agit pas de se réjouir et d'être vraiment rah rah pour retrouver son énergie.

04:29:34 [DGLS] Parfois, il s'agit simplement de respirer et de créer l'espace nécessaire pour être réceptif aux excellentes informations que nous allons entendre cet après-midi.

04:29:41 [DGLS] Et cela va commencer avec un excellent panel que nous avons, prêt pour vous.

04:29:46 [DGLS] Et c'est avec plaisir que je vous présente cette prochaine session.

04:29:48 [DGLS] Il s'agit d'une discussion cruciale sur l'excellence des services numériques et de la conception à travers la diversité, l'équité et l'inclusion.

04:29:56 [DGLS] Cette conversation est fondamentale, fondamentale pour tout ce que nous faisons dans la communauté numérique et au-delà.

04:30:03 [DGLS] La modératrice est Cynthia De Zulma, directrice exécutive, entreprise pour le portefeuille de données d'entreprise et l'intégration à Emploi et Développement social Canada.

04:30:14 [DGLS] Avec plus de 27 années de service efficace au sein du gouvernement fédéral, CompTIA est un pionnier, à la tête d'initiatives clés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion des données fondées sur la race.

04:30:26 [DGLS] Elle gère activement, gère les relations avec les données, développe des renseignements autour des liens de données et contribue de manière significative aux efforts de lutte contre le racisme.

04:30:37 [DGLS] Parmi nos panélistes estimés figurent Christina Casey, sous-ministre adjointe et chef des services et du numérique à Transports Canada.

04:30:45 [DGLS] Forte d'une expérience impressionnante couvrant des postes de direction au sein de Services partagés Canada, d'Affaires mondiales Canada et de Ressources naturelles Canada, Christina apporte plus de 15 ans d'expérience dans le développement, la gestion et la fourniture de solutions technologiques de gestion de l'information et de technologie.

04:31:03 [DGLS] Nous avons également Samantha Rahim qui nous rejoint.

04:31:07 [DGLS] Elle est directrice de l'information et chef adjointe de la sécurité au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada.

04:31:17 [DGLS] elle possède plus de 25 ans d'expérience dans les technologies de l'information et la transformation numérique.

04:31:22 [DGLS] Samantha a une expérience diversifiée, notamment son rôle au sein de PwC Leadership à Postes Canada, ainsi que sept années chez Accenture.

04:31:32 [DGLS] Elle s'engage à contribuer au succès de l'agence, à améliorer la vie des Canadiens et est passionnée par la diversité et l'inclusion.

04:31:40 [DGLS] Lauren Hunt, directrice de la politique et des plateformes en matière de talents au Secrétariat du Conseil du Trésor, se joint également au panel.

04:31:48 [DGLS] En tant que force motrice de la plateforme GCS Digital Talent, Lauren se consacre à la création d'un moteur de talents qui favorise une représentation accrue et une égalité significative.

04:32:00 [DGLS] Reconnue pour son engagement en faveur de méthodes de travail innovantes et d'une technologie et d'une intégration transparentes, la passion et le dévouement de Lauren font d'elle un ajout précieux à notre table ronde ici aujourd'hui.

04:32:11 [DGLS] Et enfin, mais non des moindres, Richard Smith.

04:32:14 [DGLS] Le deuxième est dirigeant principal de l'information et associé à l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada. Fort d'une carrière remarquable de 22 ans dans la fonction publique fédérale, Richard a occupé divers postes dans différents ministères.

04:32:32 [DGLS] Dans sa récente nomination en tant que premier CIO d'Apex, il réaffirme son leadership dans le paysage Emit en évolution et son dévouement envers l'équité, la diversité, la diversité et l'inclusion, et en tant que co-champion du Réseau des employés noirs à EDSC, Richard favorise activement un environnement inclusif.

04:32:52 [DGLS] Et sans plus tarder, j'aimerais accueillir notre estimé invité sur scène.

04:32:57 [DGLS] J'attends cette discussion avec impatience.

04:33:08 [DGLS] Oui.

04:33:20 [DGLS] C'est beaucoup de théâtre pour nous mettre tous dans les bonnes chaises. Merci, Jessica.

04:33:26 [DGLS] Pour l'introduction.

04:33:27 [DGLS] J'apprécie la permanence d'une fonction publique plus diversifiée et plus inclusive.

04:33:35 [DGLS] Nous avons fait des progrès considérables, mais nous sommes reconnaissants qu'il reste encore beaucoup de beaucoup à faire, y compris dans le domaine de la transformation numérique.

04:33:45 [DGLS] Aujourd'hui, Notre objectif est explorer le rôle essentiel que joue la diversité l'équité et l'inclusion dans le cortège service centre sur le client, la table ronde et le segment interactif de Slido suspension sur ses nuances et la diversité VA au delà de ce qu'on voit lorsqu'il s'agit de prendre des décisions et de planifier des stratégies.

04:34:10 [DGLS] IL est essentiel de reconnaître et d'adopter une l'anti plus inclusive cette reconnaissance et des applications à la vie de tous les jours.

04:34:19 [DGLS] Cela nous une perspective cruciale pour naviguer dans la complexité de Notre société en garantissant notre initiative pardon numérique répond aux divers besoins et expérience des personnes qui nous visant un serveur.

04:34:36 [DGLS] Nous savons que notre main-d'œuvre, représentative de la population diversifiée que nous servons, nous donne les perspectives et les connaissances nécessaires pour exceller dans la prestation de services.

04:34:49 [DGLS] Alors que nous nous tournons vers 2041, pas trop loin, où près de la moitié de la population du Canada sera composée d'immigrants et de leurs enfants nés au Canada.

04:35:00 [DGLS] Notre engagement en faveur de la diversité devient encore plus crucial.

04:35:04 [DGLS] Chaque fonctionnaire, quel que soit son rôle, joue un rôle central dans l'intégration des principes DNI dans ses processus de conception, d'élaboration, de consultation et de collaboration.

04:35:20 [DGLS] Adopter l'impératif moral n'est pas seulement une responsabilité, mais nous positionne également stratégiquement pour un avenir où l'innovation et le succès sont indissociables.

04:35:32 [DGLS] Aujourd'hui, alors que nous naviguons dans la transformation numérique, explorons comment nous accueillons la diversité.

04:35:38 [DGLS] L'équité et l'inclusion ont non seulement façonné notre époque actuelle, mais jetteront également les bases de la fourniture de services résilients et centrés sur le client à l'avenir.

04:35:49 [DGLS] Nos estimés panélistes sont prêts à partager leurs points de vue et à poser des questions qui suscitent la réflexion.

04:35:57 [DGLS] Mais d'abord, explorons ce que Dei signifie pour eux et comment cela profite à leurs organisations.

04:36:04 [DGLS] Discutons de leurs stratégies pour constituer des équipes diversifiées, en tenant compte des antécédents au-delà de l'expertise numérique, et de la manière dont cela a motivé les principales initiatives du gouvernement du Canada dans l'espace numérique.

04:36:17 [DGLS] Je vais donc arrêter de lire et le retourner.

04:36:20 [DGLS] Je vais donc vous le confier.

04:36:22 [DGLS] Christina, peux-tu parler un peu, peut-être pendant trois minutes, de tes initiatives, du fait que nous le ferons tous en cinq minutes, mais donc, tu sais, je pense qu'en matière de transport, nous devons prendre trois sortes de trois type de point de vue en termes de façon dont nous faisons Dei.

04:36:39 [DGLS] La première concerne les services que nous fournissons à la communauté à laquelle nous servons.

04:36:44 [DGLS] Il s'agirait donc d'un grand nombre de parties prenantes avec lesquelles interagissent avec les transports.

04:36:49 [DGLS] Le deuxième concerne les services que nous fournissons à notre personnel dans le domaine des transports.

04:36:53 [DGLS] Et le troisième, qui, je pense, est un peu plus propre à Transports Canada, est de s'assurer que l'industrie du transport considère réellement Dei dans certains des services que nous offrons, et c'est un domaine.

04:37:04 [DGLS] Je pense que si vous regardez l'actualité, vous avez vu beaucoup de choses à propos de certaines compagnies aériennes, qui n'offrent pas nécessairement la bonne accessibilité lorsque quelqu'un souhaite voyager.

04:37:11 [DGLS] Je pense donc que les transports doivent jouer le bon rôle en termes de réglementation de l'industrie pour s'assurer qu'ils prennent en compte Dei dans certaines de leurs offres de services.

04:37:20 [DGLS] Mais nous devons également envisager des choses comme la création d'un fonds d'innovation pour déterminer quels sont certains des outils, pas seulement technologiques, mais aussi certains des outils physiques qui peuvent être mis à la disposition des compagnies aériennes, par exemple, pour aider à ville d'accessibilité.

04:37:33 [DGLS] Je pense donc que nous faisons un effort pour nous assurer que nous fournissons le bon niveau de réglementation et le bon niveau d'orientation à l'industrie. Je pense que c'est vraiment important.

04:37:42 [DGLS] L'élément dans lequel je pense que nous sommes plus matures, je pense, concerne les portails de services que nous proposons.

04:37:48 [DGLS] C'est ce que propose Transports Canada.

04:37:50 [DGLS] Je pense que le dernier décompte portait sur plus de 150 services aux Canadiens et à l'industrie.

04:37:55 [DGLS] Et veiller à ce que nous intégrions la diversité, l'inclusion et l'équité dans la conception de nos portails a été très important pour nous.

04:38:04 [DGLS] Et nous l'avons constaté lorsque nous avons lancé le portail des véhicules zéro émission, où nous travaillons en étroite collaboration avec nos collègues des finances et nos collègues du monde des affaires.

04:38:14 [DGLS] Et de nombreux tests ont été effectués pour nous assurer que lorsque nous lançons cela, nous prenons en compte les considérations de Dei pour l'organisation et pour les Canadiens que nous servons.

04:38:24 [DGLS] L'autre concerne le TC Engagement and Consulting Hub, et c'est la plateforme que TC utilise pour aider à maintenir et à construire des relations avec les peuples autochtones.

04:38:35 [DGLS] Et cela correspond à l'engagement de TTC envers la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et garantit que les perspectives autochtones sont prises en compte lorsque le ministère planifie une grande partie des investissements que nous effectuons dans le réseau de transport.

04:38:48 [DGLS] C'est donc un service vraiment, vraiment fondamental et important que nous offrons.

04:38:53 [DGLS] Et nous avons dû vraiment prendre du recul et nous assurer que nous le faisons pour répondre aux besoins de cette communauté spécifique dès le départ.

04:39:01 [DGLS] Je pense que ce que nous devons faire un peu mieux, c'est de nous assurer que, dès le lancement, les outils que nous fournissons à notre personnel répondent à ces exigences.

04:39:12 [DGLS] Nous construisons des équipes Dei et veillons à ce que les équipes aient une perspective différente.

04:39:17 [DGLS] Mais les outils que nous fournissons en interne ont tendance à être un peu plus une seconde réflexion.

04:39:21 [DGLS] Je pense donc que nous faisons vraiment bien du côté des services, nous avons toute une stratégie de service TSI qui vise vraiment à intégrer ces éléments dès le départ, en travaillant avec l'industrie, et nous travaillons également à améliorer cela en interne.

04:39:33 [DGLS] Merci.

04:39:33 [DGLS] Merci Christina, je te cède la parole Richard. Bien merci.

04:39:39 [DGLS] je m'assure juste que Mike est toujours là.

04:39:42 [DGLS] Donc, je pense que l'une des choses que je considère aujourd'hui comme une organisation au sommet, c'est que nous avons en fait créé le premier directeur principal de Dei et je sais que, malheureusement, je ne le suis pas.

04:39:55 [DGLS] Je suis le DSI.

04:39:56 [DGLS] Heureusement, nous avons Chad Sheehy qui est ce réalisateur principal.

04:40:00 [DGLS] Et la fonction de tout cela est de pouvoir combler le fossé entre les différents groupes.

04:40:04 [DGLS] Nous avons ce qui constitue la fonction publique du point de vue de la direction pour vraiment mettre en valeur et vraiment comprendre les différents défis et nuances du point de vue du soutien de la direction également.

04:40:18 [DGLS] Donc, une chose que je pourrais dire de mon expérience dans les départements précédents, et j'en évoquerai une dans les services partagés il y a des années, j'ai eu beaucoup de chance et de chance d'être sous la direction d'une équipe qui a permis de construire un support, une pensée et une équipe de mise en œuvre qui était relativement basée sur les personnes pour lesquelles nous servions nos services.

04:40:41 [DGLS] Nous avons donc eu un certain nombre de personnes différentes qui venaient d'horizons différents.

04:40:46 [DGLS] Que vous ayez examiné leurs antécédents physiques, qu'ils soient noirs, asiatiques ou autochtones, etc. et que vous compreniez comment nous appliquons la technologie aux différents domaines tels que les environnements des Premières Nations, les nuances des accords, les nuances des soutiens, les nuances des services que nous fournissons ont été mieux mises en lumière par les employés que nous avons, ce qui reflétait la nature diversifiée de ceux qui soutenaient en tant que service canadien à l'extérieur.

04:41:18 [DGLS] Nous avons donc dans l'équipe un certain nombre de personnes qui apportaient également une diversité différente et étaient incluses sur la base de la diversité.

04:41:27 [DGLS] Vous ne pouviez pas voir comme les neurodivergents, comme la dyslexie.

04:41:32 [DGLS] Cela a également apporté une toute nouvelle tournure à la façon dont nous avons créé nos documents visuellement, avec des gens qui, dans un sens typique, lorsque nous créons des documents, nous lisons généralement le vert, le jaune, n'est-ce pas ?

04:41:43 [DGLS] Le type de fonctions d'escalade typique.

04:41:46 [DGLS] Nous ne pouvions plus l'utiliser parce qu'il y avait des gens exclus qui ne pouvaient pas voir ces couleurs.

04:41:51 [DGLS] Par conséquent.

04:41:52 [DGLS] Ainsi, chaque membre de cette équipe, lorsque nous avons développé, qu'il s'agisse de documents de support, de documents de mise en œuvre, de services, de la manière dont nous avons formé notre clientèle et nos services, nos partenaires, tout cela comptait parce que nous avons ces personnes en place.

04:42:07 [DGLS] Donc pour moi, quand je regarde la partie inclusion, la diversité et l'équité contribuent à garantir que nous sommes vraiment inclusifs et que nous faisons les choses.

04:42:16 [DGLS] Nous avons des choses comme la Loi sur l'accessibilité, qui ont également joué un rôle.

04:42:19 [DGLS] Je me souviens que vous parliez plus tôt de portails, par exemple, et de la multitude de portails que vous avez au sein de TC, dans le cadre de mon temps et des services partagés et que nous pouvons même parler.

04:42:29 [DGLS] C'était formidable de voir qu'une grande partie de la manière dont nous avons développé et proposé ces services de portail tenait compte des éléments mêmes qui sont basés sur la loi sur l'accessibilité et de la manière dont nous veillons à ce que ceux qui utilisent nos services n'aient jamais le sentiment qu'ils sont " sont exclus.

04:42:48 [DGLS] Donc pour moi, ce sont les éléments clés.

04:42:51 [DGLS] Et je garde de très bons souvenirs de cette progression.

04:42:56 [DGLS] Et j'espère voir la même chose appliquée ici au sommet, car le rôle est nouveau, mais nous prenons les bonnes mesures pour pouvoir soutenir nos dirigeants dans leurs défis et dans leur cheminement vers la diversité, l'équité et l'inclusion. Merci.

04:43:09 [DGLS] C'est un très bon point.

04:43:11 [DGLS] Et j'espère que, soit à travers les questions que nous aurons entre nous, soit à travers les diapositives, vous reviendrez peut-être sur la façon dont la diversité et l'inclusion intégrées aident vraiment à développer d'excellents produits et comment Apex peut nous soutenir.

04:43:29 [DGLS] Merci. Merci, Richard.

04:43:32 [DGLS] Lorraine. Lorraine, je te cède la parole.

04:43:35 [DGLS] Merci.

04:43:37 [DGLS] Je suis donc le directeur de Talent Canada, une plateforme qui se trouve dans le coin là-bas.

04:43:43 [DGLS] Nous sommes également la page d'accueil, la présence en ligne du programme d'apprentissage en informatique pour les peuples autochtones géré par EDSC et lorsque nous avons lancé ce projet il y a plusieurs années, la première partie de ce projet était en réalité une période de recherche et de développement où nous faisons beaucoup de tests en direct, et c'était l'un des trois principaux objectifs du travail sur cette plate-forme en premier lieu.

04:44:08 [DGLS] L'une des raisons pour lesquelles notre équipe s'est réunie et a été motivée pour faire ce travail était d'essayer de créer un moteur de talents qui, de par sa conception même, produirait des résultats plus équitables, produirait un plus grand nombre de personnes issues de divers horizons dans le bassin de candidats. , en passant par les tests.

04:44:27 [DGLS] Et puis, en ce qui concerne l'embauche finale et même au-delà, dans la phase de recherche précédente du projet, nous avons fait une étude longitudinale pour voir 18 mois, deux ans plus tard, où les gens étaient toujours heureux dans leur travail, étaient-ils un ajuster?

04:44:42 [DGLS] A quoi ça ressemblait ?

04:44:44 [DGLS] Je pense que lorsque vous postulez par exemple pour postuler à un emploi, vous ne pouvez pas obliger les gens à terminer ce processus.

04:44:54 [DGLS] Si vous voulez que des personnes d'horizons divers entrent au gouvernement, vous ne pouvez pas avoir d'obstacles qui font qu'à leur arrivée, ils obtiennent le CI et se disent, ouais, non, je suis dehors.

04:45:06 [DGLS] Vous devez comprendre quels sont ces moments.

04:45:09 [DGLS] Et je pense qu'au gouvernement, nous sommes très bons.

04:45:14 [DGLS] Maintenant, dans ce que je considérerais comme la première phase D et IA, c'est-à-dire où nous avons diffusé de nombreuses émissions de D et I, il y a, il y a des couleurs, il y a des photographies.

04:45:24 [DGLS] Il y a une sorte de représentation méticuleuse de multiples visages et nous passons très souvent à côté du niveau le plus profond, celui où nous attribuons de la valeur à l'expérience de vie des gens.

04:45:37 [DGLS] Et où nous déterminons qui occupera un rôle de leadership en fonction de son expérience de vie, en fonction de son parcours.

04:45:43 [DGLS] Et parce que nous sommes une plateforme d'emploi qui repose fondamentalement sur ce que nous faisons, nous traduisons fondamentalement la valeur d'une expérience humaine en une opportunité future.

04:45:54 [DGLS] Et donc pour notre équipe, lorsque nous faisons ce travail, cela ne pouvait pas suffire d'avoir simplement l'apparence de la diversité et de l'inclusion.

04:46:04 [DGLS] Nous devons nous assurer que les candidats autochtones, les personnes handicapées, les personnes de tous horizons se présenteraient.

04:46:14 [DGLS] Et il ne s'agissait pas seulement de se voir en termes de représentation visuelle ou d'image au fur et à mesure qu'ils parcouraient le chemin, au fur et à mesure que nous parcourons le chemin, parce que les membres de notre propre équipe l'utilisent.

04:46:25 [DGLS] Il s'agit de s'assurer que votre expérience de vie est valorisée aux points clés où vous décrivez ce que vous avez fait.

04:46:32 [DGLS] Et je pourrai parler un peu plus de la méthodologie plus tard, mais je dirais que D et moi, la vraie chose avec laquelle nous devons lutter au sein du gouvernement, c'est d'aller au-delà de cette apparence superficielle, où nous sommes heureux qu'il y ait une représentation de la diversité au point où nous arrivons à cette valeur vraiment profonde en dessous.

04:46:50 [DGLS] Et est-ce qu'on va au-delà du problème ?

04:46:52 [DGLS] Comme en tant que gouvernement, avons-nous réussi à développer des systèmes et des programmes qui dépassent les limites ?

04:46:57 [DGLS] Si c'est le cas, ou si quelqu'un qui ne se retrouvera pas sur la page principale, je vais l'utiliser au-delà du, je vais l'utiliser maintenant sur un t-shirt, certainement, parce que vous le faites. Encore une fois, tous les points valables.

04:47:12 [DGLS] Mais c'est certainement ce qu'il y a en dessous.

04:47:15 [DGLS] Nous ne voyons pas et ne restons pas nécessairement à la surface.

04:47:18 [DGLS] J'ai vraiment, vraiment hâte de savoir comment vous réussirez l'IC.

04:47:22 [DGLS] Alors à vous. Samantha.

04:47:25 [DGLS] Salut. D'accord. Merci.

04:47:27 [DGLS] avec cette opportunité de parler de DNI, comme vous l'avez entendu dans ma biographie, qui m'intéresse beaucoup, je voulais juste commencer avant de décrire mon exemple, si cela vous convient.

04:47:38 [DGLS] Juste pour mentionner quelques indicateurs clés, car si je connais mes publics informatiques, ils sont tout autour de leurs indicateurs.

04:47:45 [DGLS] Donc, quelques mesures intéressantes et quelques raisons pour lesquelles je veux dire, nous croyons tous D dans DNI, mais nous obtenons certains résultats clés en ayant une équipe diversifiée et, plus important encore, inclusive.

04:48:00 [DGLS] Et c'est ainsi qu'une étude de Gartner a révélé que les équipes diversifiées et inclusives augmentent en réalité l'innovation de 170 %.

04:48:11 [DGLS] Ainsi, si vous disposez d'une équipe non seulement diversifiée mais inclusive, vous constaterez que votre taux d'innovation augmentera.

04:48:18 [DGLS] Vous constaterez également que moins de personnes partiront et que le produit que vous développerez réellement pour vos clients sera meilleur grâce à cette équipe diversifiée et inclusive.

04:48:30 [DGLS] Ce n'est donc pas quelque chose que nous voulons faire parce que nous voulons le faire.

04:48:34 [DGLS] Nous voulons également le faire parce que nous voulons obtenir de meilleurs résultats.

04:48:37 [DGLS] Et je crois sincèrement qu'une équipe diversifiée nous aidera à y parvenir.

04:48:41 [DGLS] Et je voulais parler d'un projet sur lequel j'ai travaillé avant de rejoindre la fonction publique.

04:48:45 [DGLS] J'ai rejoint l'entreprise il y a environ un an et demi et nous avons constaté que nous bénéficions des avantages d'avoir cette équipe diversifiée.

04:48:52 [DGLS] Donc, avant de me joindre, j'ai travaillé pour Postes Canada et Nova Post.

04:48:56 [DGLS] Nova Post était donc la branche informatique de Postes Canada qui vient d'être vendue à Deloitte.

04:49:01 [DGLS] Pour ceux d'entre vous qui ont peut-être vu cela, mais nous avons travaillé sur un projet dans lequel nous modifions le matériel et les logiciels dans tous les comptoirs postaux et juste pour que vous compreniez l'ampleur de cela, il y a plus de comptoirs postaux de Postes Canada. qu'il n'y a de McDonald's et de Tim Hortons au Canada.

04:49:18 [DGLS] Et si vous regardez autour de vous et voyez combien il y a de Tim Hortons, cela vous donne une idée du nombre de comptoirs postaux.

04:49:24 [DGLS] Et alors que nous commençons à travailler sur ce projet, nous avons regardé autour de nous et nous avons réalisé que nous étions tous d'Ottawa.

04:49:30 [DGLS] Nous avons tous fait des études postsecondaires et nous travaillions tous sur ce projet.

04:49:36 [DGLS] Et puis nous avons commencé à nous intéresser aux bureaux de poste, et beaucoup d'entre eux étaient situés dans des zones rurales du Canada.

04:49:43 [DGLS] Ils étaient situés et beaucoup de gens qui travaillaient dans les bureaux de poste n'avaient pas les mêmes antécédents que nous.

04:49:50 [DGLS] Nous avons donc réalisé que même si notre équipe semblait diversifiée, nous n'avions pas la bonne diversité pour créer un outil qui fonctionnerait pour nos employés de bureau de poste.

04:50:01 [DGLS] Nous avons donc commencé à examiner la diversité et certaines des choses qui sous-tendent la diversité, ce que Lauren avait mentionné, je pense.

04:50:08 [DGLS] Et nous avons commencé à envisager de faire participer à notre projet des commis des postes qui avaient réellement utilisé l'outil qui s'était développé dans de petites communautés, et cela pourrait en fait apporter une manière différente de voir l'outil.

04:50:22 [DGLS] Et bien sûr, où les avons-nous placés dans les tests d'acceptation des utilisateurs ?

04:50:25 [DGLS] C'est là qu'il semble toujours que nous avons tendance à mettre en avant un public diversifié.

04:50:29 [DGLS] Mais ce que nous avons réellement découvert, c'est que cette équipe diversifiée, qui nous a vraiment aidés, c'est lorsque nous avons rencontré des problèmes, lorsque nous essayions de résoudre les problèmes, que c'était cette équipe diversifiée qui apportait de nouvelles solutions auxquelles nous n'avions tout simplement pas pensé parce que la façon dont nous avons abordé nos problèmes étaient toutes très similaires.

04:50:48 [DGLS] Nous avons tous abordé ce problème en quelque sorte avec une méthodologie analytique que nous avons apprise au cours de nos études postsecondaires.

04:50:53 [DGLS] Le fait d'avoir des commis ayant des expériences et des parcours différents nous a vraiment aidé à innover et à résoudre nos problèmes.

04:50:59 [DGLS] Et j'ai vraiment hâte d'apporter cela aux départements dans lesquels je travaille aujourd'hui. Merci. Merci.

04:51:07 [DGLS] Merci, Samantha.

04:51:08 [DGLS] Merci donc pour ce superbe aperçu.

04:51:11 [DGLS] Alors je te le rends, Christina.

04:51:15 [DGLS] La première question pour signifier la diversité, l'équité et l'inclusion.

04:51:21 [DGLS] Pour vous et un choix et Elle a été bénéfique pardon pour votre organisation.

04:51:28 [DGLS] Donc pour moi, c'est vraiment pour moi personnellement l'organisation.

04:51:32 [DGLS] Si vraiment principal fondamental donc avec la diversité sur vous en richesse des différents humains, sur quelques considérations sur la reconnaissance, tous les individus ont sont confrontés à des obstacles éliminés Substack avec le courrier des espoirs self regarder donc les chefs.

04:51:54 [DGLS] Je le nom de personne, mais qui permet de reconnaître la différence, surtout pour moi d'avoir un apprentissage continu.

04:52:10 [DGLS] Jeté la dpi à faire mondiale.

04:52:13 [DGLS] J'avais de l'employé qui vient de pas tout le monde.

04:52:17 [DGLS] Donc j'avais des canadiens qui étaient dans la mission a travers aussi des gens qui étaient locale p surprend beaucoup beaucoup de compréhension de May Bay pour pouvoir, savoir transmettre avec un certain P ou avec un certain joint adapté p.

04:52:39 [DGLS] Donc c'est pour moi ce pauvre transport Canada p pour moi personnellement notamment la.

04:52:44 [DGLS] Il suffit de venir au programme pour comme regarder les chef mais de créer une culture donc d'un ministre en terme de la des services numériques, on guard considération en fait no design p architecture.

04:52:59 [DGLS] Le pas de système mais.

04:53:02 [DGLS] Les responsables des services sont des services qu'on considère en transport en plusieurs champions.

04:53:12 [DGLS] Donc on a des champions dans les trois éléments, on a de conversation réel, on the, the, the chief minister, on les gens se sont à l'aise en un programme nouvelles sur ce a plus important pour Transports Canada sont mis en place un nouveau comité sous le co-président.

04:53:32 [DGLS] La la la la la la la communauté se de la bonne culture dans le ministère.

04:53:39 [DGLS] Donc au programme.

04:53:41 [DGLS] Une des programmes de recrutement moniteur de conversation asi en £0.08 on reconnait Q IL faut IL faut consumer regarder a Ellington des BHP joint MBA, PSA on mis en place un the programme on a toute la critique on a besoin pour pouvoir créer une culture désinclusion.

04:54:04 [DGLS] Donc notamment pas programme ou on regarde no shift, mais c'est vraiment sur une des conversation ouverte Pascal avec sa on des éclipse plus fort sur a des employés qui sont se sont plus respectés, se sont con la voix sont importantes p aussi.

04:54:20 [DGLS] Les services qu'on offre au Canada.

04:54:23 [DGLS] Les supports de transport de l'industrie des services de santé sont en on ont pour les services de soins employés ou au Canada support.

04:54:34 [DGLS] Merci d'avoir une évolution avait juste un départ jeté le champion pour une des réseaux.

04:54:41 [DGLS] Donc, je content de sa continue et maintenant un comité qui s'est concentré vraiment sur la qui regarde pendant seulement au point de vue les clients serveur mais aussi mais en fait les clients.

04:54:54 [DGLS] Mais les clients personnel donc les employés.

04:54:57 [DGLS] Donc, c'est donc de voir l'évolution bravo du co-président pour ce comité Richard français anglais.

04:55:08 [DGLS] Comme si vous mais commentez votre organisation apex ou old at LBC des équipes diversifiées, who so start avec apex le apex aujourd'hui, so le keep people et class avec le apex le passé mod me seven un peu de type, un historique de apex p diversité.

04:55:38 [DGLS] Si facile a voir meme facile, sur naviguer ce may un leadership There the car je vois q r bon plan cote diversite pour juste avec un poste.

04:56:05 [DGLS] Le directeur ou directrice directrice sur place.

04:56:09 [DGLS] Comme je de tantos chat Sheehy, the diversité, equity, inclusion made de vraiment met le fils sur les deux conférences dans le no no service con off lors de la consultation des dirigeants de Total sur le sport.

04:56:33 [DGLS] Le service informatique le service de la recherche qu'on fait même les événements.

04:56:40 [DGLS] Le sommet qui a fait une réduction avec la nouvelle a nouveau exécutif.

04:56:46 [DGLS] Chaque année, le force et le sieur de la Kipp a grande avec de point de vue p aussi la fonction plus diverse qui était originellement identifiée dans les années président.

04:57:00 [DGLS] Un exemple sur était chef de informatique survie directement avec no coéquipier, no ma'am, no leaders dans le KIPP.

04:57:16 [DGLS] The service de recherche, service de consultation Coté portail cet web de apex la plupart entre vous conjoint ou jasper Q vous no self-estime, no portail la charge de transformation se vraiment une demi fonction intérim OK de role Strava avec l'équipe a grand savoir commencer à la meilleure façon de connecter avec les cadres de toute la sorte.

04:57:54 [DGLS] La diversité qui existe est montre que les beaux ne sont pas bien faits.

04:58:01 [DGLS] Pas de service, pas de documentation.

04:58:03 [DGLS] La interaccion con touchpal aujourd'hui qu'on a besoin d'agir aujourd'hui poker dans futur sur un Cirque du Monde.

04:58:15 [DGLS] Sur toute seule excuse sociale avec le Kipp, qui avorte plus diverse ?

04:58:21 [DGLS] Venez vous asseoir, venez vous asseoir a p la fashion comme un interaction avec les autres groupes du réseau exécutif de noir.

04:58:31 [DGLS] Par exemple, la les exécutif de plusieurs groupe nous donne de concert porcon la mesure le service con done p sur une myriade aussi pas équipe.

04:58:46 [DGLS] Allentown, p Le monde qui nous rejoint pour avoir un équipement plus diversifié, inclusif.

04:58:52 [DGLS] Donc c'est qu'on fait so le apex aujourd'hui p dans la manière qui vous développe encore plus est la sparks avait un peu plus avancé DC Le coeur par la pour minimum trois.

04:59:11 [DGLS] On peut demander une certaine garantie, aucune garantie, Pascu, en ce qui concerne vous, en bon français sur la paysage en général, p a pas beaucoup de gens qui fait d'être compétitif paysage même donc set garantie beaucoup de sport, mais si la expérience p la exemple des ministres déjà travailler avec les pas encore plus fort, je ne regarde pas ou les monosomies de la SDC de voir de plus en plus le monde exécutif piu niveau leadership, qui est plus diversifié.

05:00:02 [DGLS] Certains ont fait beaucoup de sport d'avoir travaux publics.

05:00:07 [DGLS] Je vois, je dis demi de travaux publics.

05:00:11 [DGLS] Ce candidat du principal parti de service fait des concessions sur un volontaire de dossier, un changement nécessaire pour que les Jeux olympiques suscitent une éventuelle garantie avec revoir dans les jetés.

05:00:27 [DGLS] Merci merci Lauren.

05:00:32 [DGLS] Comment avez-vous tiré parti de vos équipes pour garantir que les technologies gouvernementales sont non seulement inclusives, mais excellent également dans la fourniture d'un accès et d'une expérience utilisateur équitables à tous les clients ?

05:00:47 [DGLS] J'ai donc adoré votre commentaire sur les tests utilisateurs, sur l'endroit où nous plaçons les éléments D et I, et sur les tests d'acceptation des utilisateurs.

05:00:58 [DGLS] Je pense qu'au sein du gouvernement, nous commettons régulièrement l'erreur de n'agir que sur une seule couche.

05:01:05 [DGLS] C'est comme une fine couche de glace.

05:01:07 [DGLS] Et donc, si nous n'avons pas de diversité dans les processus de réflexion et les méthodologies, lorsque nous concevons des services, nous n'avons pas de personnes en interne dans l'équipe.

05:01:18 [DGLS] Nous essayons de faire des tests d'acceptation par les utilisateurs, ou nous faisons une couche de surface à la fin, ou nous le faisons dans l'autre sens, où nous avons de la diversité dans l'équipe, et ensuite nous pensons, d'accord, eh bien, nous, vous savez, certains les visages peuvent parler au nom de populations entières.

05:01:30 [DGLS] Nous n'avons donc pas besoin de procéder à des tests légitimes, car nous couvrons déjà la diversité.

05:01:36 [DGLS] Je pense qu'il existe de nombreuses façons de rationaliser les étapes sautées, les étapes difficiles lorsqu'il s'agit de diversité, d'équité et d'inclusion au sein du gouvernement et c'est pourquoi je pense que nos produits ne sont pas aussi avancés qu'ils devraient l'être.

05:01:52 [DGLS] Je dirais donc qu'au sein de notre équipe, nous avons fondamentalement une règle à deux niveaux.

05:01:58 [DGLS] Nous avons de la diversité dans l'équipe, mais nous effectuons également les tests.

05:02:03 [DGLS] Il doit donc y avoir une fonction de remise en question.

05:02:05 [DGLS] Et donc si vous effectuez des tests utilisateur, vous n'utilisez pas l'utilisateur.

05:02:09 [DGLS] Si vous effectuez une analyse générale de la collecte auprès des utilisateurs, vous n'effectuez pas également les tests approfondis et les corrections à partir de la collecte auprès du même groupe d'utilisateurs.

05:02:18 [DGLS] Vous avez donc besoin d'une redondance, mais d'un contrôle de cohérence.

05:02:22 [DGLS] C'est de la même manière qu'il ne faut pas demander à une IA de résoudre un problème.

05:02:26 [DGLS] Un humain ne pouvait pas juger si la réponse était bonne ou non.

05:02:28 [DGLS] Vous ne pouvez pas demander à une IA de résoudre, vous savez, de profondes barrières systémiques.

05:02:32 [DGLS] Si vous ne savez pas si la méthodologie est bonne ou non, c'est parce que vous n'aviez pas de réponse à cette question au départ.

05:02:38 [DGLS] Ainsi, dans notre équipe, nous avons beaucoup de fonctionnalités qui reposent sur un équilibre très complexe, par exemple, sur lequel nous avons passé beaucoup de temps, c'était l'ordre dans lequel, pour le programme d'apprentissage en informatique pour les peuples autochtones, l'ordre dans où vous pouvez sélectionner votre origine autochtone et dire : je suis membre des Premières Nations, je suis Métis, je suis Inuit, je suis multiple.

05:03:05 [DGLS] Et l'une des choses qui est apparue lors des tests avec les communautés autochtones était un malaise persistant face à la façon dont les Premières Nations apparaissent toujours.

05:03:13 [DGLS] D'abord dans le gouvernement du Canada, les listes.

05:03:15 [DGLS] Nous avons donc conçu ce magnifique carrousel, qui se déplace latéralement et qui a été extrêmement efficace.

05:03:20 [DGLS] Et il y a eu énormément de réflexion, de cœur et de conception dans ce projet.

05:03:24 [DGLS] Et puis, cela n'a pas réussi l'accessibilité et c'était également très gênant pour les mobiles, où se trouvent également de nombreux utilisateurs.

05:03:33 [DGLS] Et nous travaillons toujours à peaufiner cette fonctionnalité.

05:03:36 [DGLS] Nous devons pour le moment revenir à la verticale du mobile et nous travaillons à trouver une solution accessible.

05:03:43 [DGLS] Mais parfois, il y a des tensions inhérentes qui font qu'il n'y a pas de solution universelle.

05:03:48 [DGLS] Si vous n'avez pas de voix diverses au sein de votre équipe, vous ne pourrez pas détecter ces problèmes plus tôt.

05:03:58 [DGLS] L'une de mes premières expériences a été que nous étions l'un des membres autochtones de notre équipe.

05:04:05 [DGLS] Nous avons jeté un coup d'œil à une maquette de quelque chose et il y avait une photo des chambres du Parlement.

05:04:10 [DGLS] Et j'ai regardé cette photo et j'ai ressenti un fort sentiment de fierté. J'y étais allée étant petite.

05:04:14 [DGLS] J'étais monté à la tour.

05:04:15 [DGLS] J'avais vu le nom de mon grand-père dans le livre sur la Seconde Guerre mondiale et j'étais si fier de cette image pour moi.

05:04:22 [DGLS] Et elle l'a regardé et elle a juste fait un commentaire désinvolte en disant, oh, regardez, c'est le symbole de l'oppression de mon peuple.

05:04:28 [DGLS] Il faut avoir les voix dans la salle, parce que je n'aurais jamais compris cela.

05:04:33 [DGLS] Mon expérience de vie ne m'a pas préparé à avoir la même réaction qu'elle face à cette image.

05:04:38 [DGLS] Et pour dire cela en tant que leader, je le dis à tous les dirigeants présents dans la salle.

05:04:45 [DGLS] Cela signifie faire des choix financiers très difficiles concernant vos embauches.

05:04:50 [DGLS] Vous devez allouer des ressources pour faire entendre diverses voix dans la salle.

05:04:54 [DGLS] Il n'y aura jamais assez de ressources pour tous les développeurs, toute l'interface utilisateur, tous les experts en sécurité.

05:04:59 [DGLS] Vous avez besoin.

05:05:01 [DGLS] Cela se résume à des choix difficiles et je pense que tant que nous ne donnerons pas la priorité à la recherche de personnes capables d'apporter des expériences de vie diverses à leur domaine d'expertise, nous considérerons cela comme un élément critique et essentiel des équipes que nous construisons collectivement.

05:05:19 [DGLS] Nous ne serons pas en mesure de créer des services correctement parce que nous n'aurons pas ces freins et contrepoids en interne pour détecter lorsque les gens sont mis à l'écart simplement en vertu de quelque chose qui semblerait inoffensif pour les gens habitués à leur culture dominante. perspective.

05:05:36 [DGLS] Être si présent tout le temps. Et pareil pour l'accessibilité.

05:05:40 [DGLS] Vous savez, c'est une mesure d'accessibilité pour moi parce que je ne suis pas venu avec la chaise.

05:05:47 [DGLS] Une lumière est donc une mesure d'accessibilité pour une personne voyante qui souhaite pouvoir voir dans l'espace. Nous ne considérons pas cela comme des mesures d'accessibilité.

05:05:58 [DGLS] Nous les considérons comme des normes.

05:05:59 [DGLS] Encore une fois, c'est un changement de mentalité qui doit se produire.

05:06:06 [DGLS] Eh bien, ouais, je pourrais, je pourrais continuer à t'entendre parce que c'est tellement vrai.

05:06:11 [DGLS] Pour en revenir à votre premier commentaire sur l'idée d'aller plus loin que la surface et sur ce contrôle et contrepoids, il ne s'agit pas de chiffres comme c'était le cas dans les années 1990.

05:06:21 [DGLS] Nous sommes en 2024.

05:06:23 [DGLS] Il s'agit de la façon dont les individus contribuent à améliorer les services que nous offrons aux Canadiens, qui nous ressemblent autour de la table.

05:06:33 [DGLS] Il ne s'agit donc pas seulement d'atteindre le quota.

05:06:37 [DGLS] Le quota est adopté. Comment utilisons-nous les individus présents dans la salle pour garantir qu'ils améliorent non seulement les services, mais aussi notre propre compréhension ?

05:06:46 [DGLS] Ainsi, en tant que fonction publique, nous pouvons mieux servir les Canadiens. Alors merci. Merci pour ça. Merci.

05:06:52 [DGLS] Je te cède la parole, Samantha.

05:06:54 [DGLS] La question,

05:06:58 [DGLS] Avez-vous examiné le personnel interne sans expérience numérique ?

05:07:02 [DGLS] Parce que nous avons parlé de transformation numérique.

05:07:06 [DGLS] cela signifie que la diversité signifie bien plus que ce que nous voyons.

05:07:10 [DGLS] Cela inclut également la diversité de pensée, la diversité d'expérience.

05:07:15 [DGLS] la diversité en termes de parcours, en termes d'écoles, etc. Pouvez-vous nous en parler un peu ? Bien sûr, définitivement.

05:07:23 [DGLS] Tout d'abord, je tiens à dire, Lauren, merci beaucoup pour cet exemple et pour le partage de cet exemple que vous aviez lorsque vous travailliez sur cette solution.

05:07:30 [DGLS] Cela montre vraiment la diversité.

05:07:32 [DGLS] Et je suppose qu'en réponse à la question que vous aviez, je suppose que l'une des choses que je voulais faire en premier, c'est en quelque sorte demander au public parce qu'il n'y a rien de tel qu'un peu de public, vous savez, la participation, Combien de personnes dans cette salle ont une formation Stem ? Alors, venez-vous réellement de Stem ?

05:07:54 [DGLS] D'accord.

05:07:55 [DGLS] Donc en fait un peu moins que ce à quoi je m'attendais, ce qui est bien.

05:07:59 [DGLS] Et je pense que l'une des choses dont nous voulions parler aujourd'hui, c'est que lorsque vous envisagez d'embaucher votre équipe, vous devez vous assurer que vous n'appliquez pas de préjugés que vous pourriez avoir lorsque vous recherchez des candidats et en vous assurant que vous regardez en dehors de la zone Stem habituelle.

05:08:18 [DGLS] Voici quelques exemples dont je voulais parler : je travaille pour des organismes subventionnaires en sciences naturelles et en génie, ainsi qu'en sciences sociales et humaines, et l'une des choses qu'ils ont faites est de ne pas consulter le curriculum vitae standard qui porte sur les publications. , ils étendent maintenant cela pour examiner les expériences de vie.

05:08:37 [DGLS] Et qu'apportez-vous et je pense que nous pouvons en tirer des leçons et faire la même chose.

05:08:42 [DGLS] Ainsi, lorsque vous consultez les curriculum vitae des personnes qui postulent, recherchez-vous uniquement les personnes qui travaillent dans des services informatiques, dans d'autres agences ou dans d'autres entreprises, ou recherchez-vous également à l'extérieur ?

05:08:55 [DGLS] Est-ce que tu regardes?

05:08:55 [DGLS] Avez-vous en vous des préjugés qui pourraient exister et qui diraient naturellement : d'accord, j'ai besoin de quelqu'un qui est programmeur, parce que c'est peut-être votre parti pris, c'est le genre de personne dont j'ai besoin pour ce poste.

05:09:07 [DGLS] L'une des choses que nous voulons vous encourager à faire est donc d'ouvrir le champ d'où vous cherchez à embaucher.

05:09:14 [DGLS] Nous avons tous du mal en ce moment à obtenir des ressources, et il existe de nombreuses ressources incroyables qui n'ont peut-être pas cette expérience informatique traditionnelle.

05:09:24 [DGLS] Je me souviens que je parlais à un leader du numérique il y a une dizaine d'années, ou peut-être moins de dix ans, il y a cinq ans, et il m'a dit, je lui parlais de la difficulté d'embaucher un développeur, un bon codeur, et il m'a dit, oh, la façon dont vous le dites, c'est quand vous faites l'interview et c'était une interview vidéo, donc ça a dû être pendant la pandémie.

05:09:45 [DGLS] Vous voyez, si la personne possède des figurines Star Trek ou Star Wars, si c'est le cas, alors c'est un bon codeur.

05:09:52 [DGLS] Et j'étais juste comme, oh, mon Dieu, je parlais de l'application d'un préjugé quant à la personne auprès de laquelle vous embauchez.

05:09:58 [DGLS] Ma fille a Taylor Swift en arrière-plan et c'est une codeuse incroyable.

05:10:02 [DGLS] Donc, vous savez, nous devons vraiment être conscients de nos préjugés et nous assurer que lorsque nous cherchons à développer notre département, nous recherchons des personnes diversifiées, que nous recherchons des personnes qui ils n'ont peut-être pas cette formation en informatique pour pouvoir apporter cette diversité de pensée, par exemple, que Lauren a décrite dans sa situation.

05:10:22 [DGLS] Merci, merci, merci beaucoup, Christina.

05:10:28 [DGLS] Je vous le cède une dernière fois.

05:10:32 [DGLS] Comment les responsables du numérique et leurs équipes peuvent-ils exploiter tout le potentiel des personnes issues de divers horizons au sein de leur organisation pour créer de meilleures applications centrées sur l'utilisateur ?

05:10:44 [DGLS] Ceci est particulièrement important compte tenu des contraintes financières que nous traversons tous actuellement.

05:10:51 [DGLS] Ouais, vous savez, en ce moment, nous parlons de conception centrée sur l'humain, de conception centrée sur l'utilisateur, et un humain et un utilisateur adoptent tellement de perspectives différentes.

05:11:00 [DGLS] Donc, si nous voulons être fidèles à ce concept, je pense que nous devons vraiment nous assurer de créer des espaces sûrs pour examiner différentes perspectives et permettre le dialogue et la discussion ouverte.

05:11:12 [DGLS] Et j'adorerais un monde où nous pourrions embaucher n'importe qui.

05:11:15 [DGLS] Mais malheureusement, les processus informatiques sont très rigides quant à l'expérience, il va donc falloir trouver le bon équilibre.

05:11:20 [DGLS] Mais je pense vraiment qu'en tant que dirigeants, nous devons créer cet espace sûr où les gens sentent qu'ils ont une voix et que cette voix n'est pas liée par la hiérarchie ou qu'elle est désormais limitée par la culture spécifique d'une équipe.

05:11:36 [DGLS] Je pense donc vraiment que nous devons créer un sentiment de dialogue et de véritable discussion ouverte, où ce n'est pas un gros mot, comme si vous pouviez débattre et permettre cela, que ce sens de la créativité, qui consiste vraiment à apporter ce type de perspective diversifié et différents types de personnalités, comme je suis direct, j'ai une grande personnalité, je suis plutôt direct.

05:11:58 [DGLS] Et je dois réaliser que si vous êtes timide et timide, vous avez tout autant à contribuer.

05:12:02 [DGLS] Nous devons donc créer cet espace sûr où chacun a une voix, mais aussi permettre le meilleur environnement pour permettre à cette personne de contribuer. Et aucune taille n'est identique.

05:12:12 [DGLS] Je pense donc dès le départ, créer, m'assurer que les équipes de projet et les équipes dont vous disposez ont ce droit. Le maquillage est très, très important.

05:12:21 [DGLS] Mais il est également très important de créer une culture dans laquelle la remise en question respectueuse d'une conception ou une remise en question particulière d'une approche fait partie de l'ADN de votre organisation.

05:12:34 [DGLS] Et enseignez également le réflexe selon lequel, lorsque vous avez des choses comme un comité d'examen de l'architecture ou un comité d'examen des projets, nous posons des questions pour nous assurer que nous avons pris en compte des éléments comme la diversité, que nous nous sommes assurés d'avoir pris en compte des éléments. comme l'inclusion et l'accessibilité dans notre conception.

05:12:52 [DGLS] Et nous avons tendance à avoir beaucoup de ces comités qui sont uniquement formés d'un groupe spécifique.

05:12:57 [DGLS] J'aimerais voir beaucoup de nos comités d'examen architectural et tous ces comités de projet avoir les champions de nos différents groupes Dei dans le cadre de cette table, afin que nous posions les questions et nous assurons que tout ce que nous proposons est le bon et créons également un environnement dans lequel vous apprenez continuellement.

05:13:16 [DGLS] Parce que j'ai des préjugés, dont je ne suis pas conscient, mais faites-en un espace sûr dans lequel je ne devrais pas utiliser certains langages que j'ai appris parce qu'ils ne sont plus acceptés.

05:13:26 [DGLS] Et ne soyez pas sur la défensive, mais apprenez et assurez-vous que c'est l'environnement que vous créez. Pour moi, c'est vraiment important.

05:13:32 [DGLS] Et je vais prendre une décision sans vergogne parce que TC organise la conférence sur les données.

05:13:36 [DGLS] Mais nous ne réalisons pas, lorsque nous parlons de l'IA, à quel point nos données sont biaisées, et il y aura tout un flot de discussions sur les biais dans nos données.

05:13:45 [DGLS] Mais juste parce qu'il n'y a pas, vous savez, les données ne sont pas nécessairement humaines, nous avons un travail à faire et une opportunité devant nous alors que nous construisons toutes ces solutions d'IA pour même examiner le biais de nos données, car elles ont été collectées pendant un petit moment.

05:13:56 [DGLS] Je pense donc qu'il s'agit simplement de donner le bon ton et la bonne culture et d'en faire une priorité dans vos discussions et votre dialogue et dans vos approches de projet et de transformation numérique, c'est d'avoir ces conversations. Merci.

05:14:12 [DGLS] Et j'aime l'idée d'avoir divers champions qui participent à certains de ces comités d'examen, car autour de la table, il y a parfois beaucoup de préjugés non contrôlés.

05:14:28 [DGLS] Et avoir cette personne dans la salle pour contester cela apporterait certainement, je pense, une valeur en termes de ne pas attendre à la fin lorsque nous sommes sur le point de trouver la solution ou est en cours de déploiement pour dire, oh, nous n'y avons pas pensé. à propos de ceci ou nous n'avons pas fait cela.

- 05:14:43 [DGLS] Je pense donc qu'avoir cette opportunité serait utile parce que, encore une fois, c'est révolutionnaire.
- 05:14:50 [DGLS] Et je pense que cela apporterait de la valeur à la conversation, pas seulement en parlant des spécifications elles-mêmes, mais en regardant plus largement.
- 05:14:58 [DGLS] Et c'est ce que nous apporte la diversité.
- 05:15:01 [DGLS] Cela va au-delà du point spécifique dont nous devons parler, mais en veillant, encore une fois, à ce qu'il soit inclusif. Ouais.
- 05:15:07 [DGLS] Et la seule chose que j'ajouterai à cela, c'est que nos techniciens ne doivent pas seulement penser à la conception technique.
- 05:15:13 [DGLS] Nous devons commencer à poser des questions sur l'élément de service de ce que nous faisons, ce qui signifierait que lorsque les gens viennent à l'Architectural Review Board, ils ne parlent pas seulement de la solution technique, mais nous parler du résultat et de la composante service de celui-ci.
- 05:15:26 [DGLS] Et je pense que cela rendrait la conversation beaucoup plus riche, car tout dépend de ce à quoi ressemble une solution technique.
- 05:15:32 [DGLS] Mais quelle est l'expérience utilisateur et quelle est la stratégie de déploiement.
- 05:15:35 [DGLS] Je pense donc qu'il s'agit d'appliquer cette optique de service à beaucoup de choses que nous faisons.
- 05:15:40 [DGLS] Et cela nous oblige à penser différemment le numérique. Oui.
- 05:15:43 [DGLS] Et je reviendrai, je pense, appeler, appeler le colonel, le colonel Jensen à propos d'un leadership audacieux.
- 05:15:54 [DGLS] il s'agit d'avoir cette réflexion en termes de briser les barrières et de laisser cet espace.
- 05:16:01 [DGLS] Encore une fois, si nous parlons d'espace, d'espace sûr.
- 05:16:04 [DGLS] Vous n'êtes peut-être pas technique, mais vous apportez également de la valeur à la conversation, soit par votre expérience vécue, soit par vos antécédents diversifiés.
- 05:16:13 [DGLS] Donc, laisser cet espace se produire, je pense, sera utile.
- 05:16:17 [DGLS] Merci beaucoup pour cela.
- 05:16:19 [DGLS] avant de passer à la diapositive, nous avons quelques minutes.
- 05:16:23 [DGLS] Des pensées?
- 05:16:25 [DGLS] Je veux revenir sur la façon dont nous construisons des équipes diversifiées.
- 05:16:31 [DGLS] Alors peut-être confier la parole à Samantha Lauren, avez-vous des idées que vous voudriez partager, des expériences de décès ou personnelles que vous voudriez partager ?
- 05:16:42 [DGLS] Ouais, je, je peux prendre ça un peu.
- 05:16:46 [DGLS] Je pense donc qu'en créant des équipes diversifiées et je pense, vous savez, Christina, vous avez très bien parlé tout à l'heure de, vous savez, de la façon dont nous acceptons la diversité, de la manière dont nous devons adopter l'inclusion au début et tout au long du processus.
- 05:17:01 [DGLS] Mais une chose qui est nouvelle dans la fonction publique, et je vais peut-être en parler un peu, c'est que j'ai eu beaucoup de mal à comprendre, à comprendre comment être embauché par la fonction publique.
- 05:17:12 [DGLS] L'AC numérique n'en était pas encore là, donc c'était il y a quelques années et ce que j'ai réalisé, c'est que la fonction publique est très importante dans la façon dont nous parlons d'emploi, et je sais que vous essayez de changer cela et d'adopter cela, mais nous devons trouver comment nous rendre sur place et accéder à un bassin de talents diversifiés, comment nous pouvons attirer des ressources qui ne fonctionneraient normalement pas pour le gouvernement du Canada.
- 05:17:39 [DGLS] Et je sais que Catherine Louella en parlait assez souvent, disant vouloir apporter de la diversité au sein de la fonction publique, pour s'assurer que nous n'avons pas seulement des employés qui sont ici depuis 25 ans, que nous avons des gens qui sont venant de l'extérieur de la fonction publique et que nous envoyons des gens à l'extérieur de la fonction publique.
- 05:18:01 [DGLS] Donc, ce que je vous encouragerais à constituer cette équipe diversifiée, c'est de regarder où vous publiez vos offres d'emploi et de réfléchir aux endroits où vous pouvez publier des offres différemment et je sais que le stage autochtone en informatique a fait cela assez, pas mal.
- 05:18:15 [DGLS] Alors tu pourras peut-être en parler un peu, Lauren.
- 05:18:18 [DGLS] Mais regardez vraiment comment vous savez à quel groupe vous faites affaire.
- 05:18:22 [DGLS] Parce que si vous recrutez constamment parmi le même groupe de personnes, il ne sera pas diversifié.
- 05:18:27 [DGLS] C'est comme, vous savez, et vous voulez avoir cette diversité. J'allais dire que c'est un peu comme le monarque, non ?
- 05:18:33 [DGLS] Ils se marient tous les uns dans les autres. Il n'y a donc pas de diversité à l'intérieur.
- 05:18:37 [DGLS] Nous devons donc nous assurer que nous ne recrutons pas les uns les autres tout le temps.
- 05:18:41 [DGLS] Nous devons réellement sortir et chercher à embaucher auprès de différents publics cibles auxquels nous ne pensons normalement pas.
- 05:18:48 [DGLS] Et peut-être voudriez-vous parler un peu des autochtones, parce que je sais que vous avez bien fait cela, et j'encouragerais en fait les gens à prendre le relais, si vous n'avez pas déjà jeté un coup d'œil et parlé aux gens qui dirigent réellement le programme d'apprentissage en informatique pour les peuples autochtones.
- 05:19:01 [DGLS] Il s'agit d'un programme remarquable qui vise à réduire les barrières à l'entrée pour les personnes qui ont une expérience éducative non traditionnelle et qui souhaitent mettre un pied dans le numérique et pour les personnes issues d'horizons très divers, notamment autochtones.

- 05:19:17 [DGLS] Alors s'il vous plaît, faites un pas et parlez aux gens en tête-à-tête et obtenez une compréhension un peu plus profonde.
- 05:19:24 [DGLS] puis-je simplement répondre très rapidement à une vision légèrement différente de la façon dont nous avons construit, non seulement la façon dont nous construisons des équipes diversifiées, mais la façon dont nous construisons des produits diversifiés, je suppose, diversifiés et inclusifs, des produits diversifiés.
- 05:19:39 [DGLS] Stephen Burt a dit quelque chose plus tôt dans son discours d'ouverture à propos du gouvernement qui conçoit des services qui sont si bons que vous ne savez même pas que le gouvernement vous les a fournis.
- 05:19:51 [DGLS] Je pense que nous devons atteindre notre objectif en matière de diversité et d'équité, l'inclusion doit arriver au point où les gens ne se sentent pas appelés à faire preuve de diversité pour accéder au service.
- 05:20:07 [DGLS] J'ai vécu un moment bizarre aujourd'hui, j'adore cet événement et je remercie énormément les gens qui l'ont organisé.
- 05:20:12 [DGLS] Mais il y a ce moment bizarre comme prendre mon café et toute l'intro et c'est comme, et merci à toutes les femmes dans la salle aujourd'hui qui sont venues.
- 05:20:19 [DGLS] Et je me disais que je ne me sentais pas éduquée au genre avant parce que j'avais l'impression d'être dans une pièce pleine de pairs où il y avait beaucoup de femmes. Et donc je me sentais inclusif.
- 05:20:26 [DGLS] Mais tout d'un coup, je me suis dit : oh, wow.
- 05:20:28 [DGLS] Et je suis une femme dans le domaine des CIO.
- 05:20:32 [DGLS] Et maintenant, je me demande, en tant que femme, si j'ai ma place dans l'espace CIO et pourquoi cela a-t-il été évoqué ?
- 05:20:36 [DGLS] Je pense donc qu'il y a ce moment étrange, étrange où nous devons passer à travers la livraison de nos produits, où nous sommes suffisamment inclusifs, mais nous n'essayons pas de revêtir cette cape de super-héros.
- 05:20:48 [DGLS] Nous ne sauvons personne.
- 05:20:49 [DGLS] Nous créons simplement de bons espaces. Et c'est énorme ça.
- 05:20:54 [DGLS] Il s'agit de dépasser l'affichage évident de la diversité au point où il ne s'agit plus que d'un flux naturel.
- 05:21:00 [DGLS] Vous avez juste le sentiment d'appartenir et il n'y a pas de bosses qui vous font sortir de la route et avoir l'impression que, d'accord, vous n'êtes plus sur le chemin. Vous devez en quelque sorte faire le tour du chemin.
- 05:21:11 [DGLS] Je ne sais pas si c'est une très bonne façon de le dire, mais oh, ça l'est, ça l'est. et merci.
- 05:21:17 [DGLS] Comme si tu avais été si franc. C'est vraiment très limitant.
- 05:21:21 [DGLS] J'aime comme si je ne regardais même pas le public.
- 05:21:24 [DGLS] Je ne regarde même pas le public parce que vous apportez de tels aspects, des maillages référents qui nous font vraiment réfléchir.
- 05:21:33 [DGLS] Quoi qu'il en soit, ça me fait réfléchir car c'est toujours une question d'apprentissage.
- 05:21:36 [DGLS] Et même si je suis issu d'un milieu racialisé, j'apprends et désapprends toujours certaines choses et j'ai des conversations comme ici aujourd'hui, je vous entends parler, je pense à reprendre les choses en arrière et je dis, d'accord, alors comment puis-je appliquer cela ?
- 05:21:52 [DGLS] Comment puis-je vulgariser si c'est un mot en anglais ?
- 05:21:57 [DGLS] Ou peut-être une vulgarité en France ?
- 05:22:00 [DGLS] à mon équipe, pour nous assurer qu'au fur et à mesure que nous recrutons ou que nous pensons les choses différemment, nous intégrons ces objectifs, car tout est question d'objectifs pour garantir que nous avons cette vision globale et pas seulement un angle mort voir.
- 05:22:18 [DGLS] Alors merci pour ça.
- 05:22:20 [DGLS] d'autres idées avant d'aller au Slido ?
- 05:22:25 [DGLS] Alors peut-être d'un point de vue personnel.
- 05:22:28 [DGLS] Je viens de parler de la façon dont j'apprends ou désapprends des choses.
- 05:22:31 [DGLS] Tout ce que vous voudriez partager, comment brisez-vous vos barrières ou vos préjugés incontrôlés ?
- 05:22:38 [DGLS] Comme j'aime le dire, je dirai que c'est une conversation géniale et bravo.
- 05:22:44 [DGLS] les amis, c'est une conversation bien nécessaire et une limitation de carrière ou autre.
- 05:22:51 [DGLS] J'espère que les gens écoutent parce que, Samantha, tu l'as dit plus tôt.
- 05:22:55 [DGLS] Nous devons regarder à l'extérieur. Et littéralement, comme vous le disiez, je me suis tourné à gauche.
- 05:23:00 [DGLS] Je me dis qu'il fait vraiment beau dehors.
- 05:23:03 [DGLS] Et c'est l'une des choses les plus importantes à propos de Dei, ou tout simplement de nous tous en général. C'est beau d'être inclus.
- 05:23:12 [DGLS] C'est beau d'être moi, d'avoir un sentiment d'appartenance.
- 05:23:16 [DGLS] Je ne sais donc pas pourquoi il est si difficile de traiter les autres comme nous souhaitons être traités nous-mêmes. Droite.
- 05:23:26 [DGLS] Christina, tu as dit plus tôt qu'il fallait un effort pour faire ces choses.
- 05:23:34 [DGLS] Et vous avez vous-même parlé de vos propres défis, de votre apprentissage ou de votre développement.
- 05:23:41 [DGLS] C'est super.
- 05:23:44 [DGLS] C'est ce que nous devrions tous nous efforcer de faire chaque jour.

05:23:48 [DGLS] Et lorsque je regarde ouvertement autour de moi dans la salle, je peux voir un certain nombre de personnes pour lesquelles j'ai travaillé, comme chez Direct Line ou Direct Line, ou avec lesquelles j'ai travaillé en fournissant un soutien et des services dont je ne comprends pas pourquoi. , si nous avons de si bonnes personnes qui veulent faire de bonnes choses, pourquoi ne pouvons-nous pas faire mieux ?

05:24:15 [DGLS] Pourquoi ne pouvons-nous pas faire cela plus tôt ?

05:24:16 [DGLS] Pourquoi avons-nous toujours cette conversation comme tu l'as dit, Lauren, où Dei est toujours une chose au lieu de simplement laisser cela être normal, que ce soit un véritable reflet de ce pays dans lequel nous vivons.

05:24:27 [DGLS] Que vous souhaitiez l'identifier comme bon, génial ou autre, c'est votre pensée individuelle.

05:24:34 [DGLS] Mais nous devrions pouvoir y parvenir, mes amis.

05:24:36 [DGLS] Et pendant les années que je suis ici et les années qu'il me reste, je veux voir un environnement où pas seulement mes enfants, pas seulement nos enfants, leurs enfants.

05:24:48 [DGLS] Je veux que la fonction publique soit un véritable endroit où les gens veulent venir et ressentir un sentiment d'appartenance chaque jour, parce que je sais que j'attends toujours cela.

05:24:57 [DGLS] À un certain point.

05:25:00 [DGLS] Merci, merci, merci pour vos idées et vos conversations franches, explorer comment les organisations peuvent tirer parti de leur main-d'œuvre diversifiée pour des applications centrées sur l'utilisateur et comprendre l'impact des initiatives Dei sur la confiance, l'atténuation des préjugés et le changement culturel a suscité la réflexion.

05:25:22 [DGLS] Alors maintenant, nous allons passer au Slido.

05:25:25 [DGLS] Je pense que nous avons préparé quatre questions pour vous aujourd'hui, chacune avec des réponses à choix multiples.

05:25:33 [DGLS] donc je pense qu'il y a un QR code sur la table pour accéder au lien Slido.

05:25:41 [DGLS] utilisez Répondre aux questions sur un lien sur la personne.

05:25:48 [DGLS] anonyme.

05:25:51 [DGLS] Vos réponses seront donc anonymes.

05:25:53 [DGLS] Et nous voulons encourager des commentaires honnêtes, comme nous avons eu une conversation honnête ici au sein du panel.

05:26:02 [DGLS] Bonjour je sais pas si on je sais pas au regard des bons. Voilà. Merci.

05:26:08 [DGLS] La première question est la dans mon organisation. D'accord.

05:26:12 [DGLS] Dans mon organisation, nous avons établi une culture de Dei ou seulement mis en place des initiatives basées sur les mesures Dei.

05:26:21 [DGLS] Nous ne nous concentrons pas sur des changements plus sous-jacents.

05:26:27 [DGLS] Donc je sais pas combien de temps en donne pour répondre?

05:26:32 [DGLS] Donc je vais stabiliser peut et pour la réponse.

05:26:39 [DGLS] Ainsi, dans mon dans mon organisation, nous avons établi une culture de diversité, d'équité et d'inclusion.

05:26:49 [DGLS] ET ou établi des initiatives uniquement fonction de mesure de de nous NE mise en pas sur d'autres changement Susie Q c'est un peu constant autour de cette semaine seconde, seconde, seconde 2% actuelle, 3% pensez vous de réponse qui vous faites asseoir à battant?

05:27:16 [DGLS] Moi moi, je.

05:27:24 [DGLS] Richard. Deuxième. Deuxième cinq là-bas. Karène.

05:27:28 [DGLS] Karène. Neuf.

05:27:31 [DGLS] Demi-ton.

05:27:34 [DGLS] Supérieur vraiment. Demi-ton.

05:27:36 [DGLS] Upper C est vraiment une frontière.

05:27:41 [DGLS] Nous. Deuxième segment. Paul cher.

05:27:43 [DGLS] Deuxième deuxième zone.

05:27:46 [DGLS] Jimmy.

05:27:47 [DGLS] Vraiment voir quel ministre p Cisco qui a plusieurs ministres qui sont bien représentés ici surtout aussi face à l'action en tant que ministre lo mas avoir la preuve p améliorer les données.

05:28:15 [DGLS] Ce n'est pas toujours basé sur les données.

05:28:17 [DGLS] Si les expériences avec feedback du monde. C'est le dossier, Ministre Compétence.

05:28:22 [DGLS] Faites-les passer. La vision.

05:28:25 [DGLS] La compréhension, la vision et le processus de réflexion qui pourraient être au niveau de la direction.

05:28:30 [DGLS] Je sais que dans plusieurs départements dans lesquels j'ai travaillé, ce n'est pas toujours partagé avec ceux qui sont en expérience ou au niveau opérationnel.

05:28:38 [DGLS] Et je ne dis pas cela pour être pessimiste.

05:28:40 [DGLS] Je dis que c'est une opportunité que nous devons réellement changer cela afin que nous parlions réellement du même processus de pensée, des mêmes efforts et des mêmes sentiments.

05:28:51 [DGLS] Gens. Donc.

05:28:54 [DGLS] Alors peut-être qu'avant de vous lancer, je ne sais pas ce que je ressens à propos du fait qu'il y a une initiative basée sur les mesures Dei, mais ils ne se concentrent pas sur les changements sous-jacents.

05:29:08 [DGLS] Je ne sais pas ce que je ressens à ce sujet, car cela devrait concerner les changements sous-jacents qui apportent la lumière à la Dei.

05:29:16 [DGLS] Je suis donc un peu perplexe quant aux réponses.

05:29:19 [DGLS] Et merci pour ces réponses, mais je pense que je dois prendre du recul et vraiment comprendre ce qui manque dans la conversation que nous devons mener pour aller à la cause profonde et non seulement élever la conversation, mais aussi faire ressortir ces problèmes afin qu'ils puissent réellement être traités et résolus.

05:29:43 [DGLS] Je ne sais donc pas ce que je pense de cette question, pour être honnête, mais je vais peut-être vous la confier.

05:29:48 [DGLS] Et vous, comment vous sentez-vous ?

05:29:50 [DGLS] Moi, tu sais, 5050, c'est un peu choquant.

05:29:54 [DGLS] mais je pense que ce que je voulais dire, c'est que c'est notre responsabilité de changer.

05:30:02 [DGLS] Nous sommes des leaders, pas seulement des leaders informatiques.

05:30:05 [DGLS] Nous sommes des leaders au sein de la fonction publique fédérale.

05:30:08 [DGLS] Et il est de notre responsabilité de changer ce chiffre.

05:30:13 [DGLS] Parce que s'il y en a au moins 50 %.

05:30:16 [DGLS] Et comme Richard l'a dit, le chiffre est probablement plus élevé.

05:30:19 [DGLS] Il y a des gens qui ne se sentent pas inclus.

05:30:22 [DGLS] Et vous, nous voulons tous nous sentir inclus. Imaginez que vous allez travailler tous les jours.

05:30:28 [DGLS] Et je me souviens avoir lu ces statistiques qui disaient que 70 % des individus qui se révèlent faire partie de la communauté LGBTQ à l'université retourneront dans le placard au cours de leur première année de travail.

05:30:44 [DGLS] Alors imaginez si vous n'êtes pas capable d'être pleinement vous-même au travail, à quel point cela doit être limitant et triste.

05:30:51 [DGLS] La question que je me pose est donc la suivante : que peut chacun de nous faire pour modifier cette mesure afin que si nous refaisons ce test l'année prochaine, nous nous améliorions ?

05:31:01 [DGLS] Disons que je pensais juste que je ne saurais pas comment répondre au nom de mon organisation comme si j'étais une femme blanche.

05:31:11 [DGLS] Je veux dire, la classe moyenne inférieure pour commencer.

05:31:13 [DGLS] Mais j'ai eu accès à l'éducation. Je ne saurais pas comment répondre parce que je ne le vois tout simplement pas.

05:31:18 [DGLS] Je, je, je travaille avec une coprésidente de notre réseau handicap à TBS, et je sais qu'elle le voit tous les jours.

05:31:26 [DGLS] Elle ne dirait pas que nous avons un environnement inclusif.

05:31:29 [DGLS] mais elle m'a fait prendre conscience de beaucoup de choses sur notre organisation que j'ignorais complètement au départ, donc je ne sais vraiment pas comment répondre à cette question.

05:31:38 [DGLS] Je pense que c'est une de ces choses qui, probablement, en fonction de votre expérience vécue, cette réponse va probablement toujours changer.

05:31:47 [DGLS] mais je pense qu'en tant qu'organisation, nous devons nous mettre au défi d'examiner certains de ces indicateurs clés qui sont importants, comme la rétention et l'attraction.

05:31:59 [DGLS] Je sais que le nombre de personnes handicapées reste assez stable, et le gouvernement, ce qui devrait nous inquiéter profondément car il y a d'énormes efforts de recrutement en cours, ce qui signifie que le taux de départ des personnes est fondamentalement le même que celui que nous recrutons à , ce qui nous indique que nous avons un problème vraiment important.

05:32:16 [DGLS] Problèmes similaires avec le regroupement de talents autochtones à certains niveaux.

05:32:21 [DGLS] Je pense donc que nous ne devrions pas nous fier uniquement à notre perception localisée de ce que nous pensons de notre organisation.

05:32:31 [DGLS] Nous devons être très à l'aise avec l'examen de certains chiffres difficiles et avoir une conversation soutenue sur ce que ces chiffres difficiles nous disent réellement.

05:32:41 [DGLS] Oui, parce que cela nous ramène à la culture de l'organisation dans laquelle vous travaillez, à laquelle elle ressemble, à quoi elle ressemble, ou à quoi elle ressemble.

05:32:51 [DGLS] Mais chez Digital Leaders, nous avons un rôle important à jouer pour façonner cette culture.

05:32:55 [DGLS] Comme si nous étions une fonction habilitante qui faisait partie d'une grande transformation.

05:32:59 [DGLS] Comment le gouvernement va fournir les services.

05:33:01 [DGLS] Nous avons donc la responsabilité de créer cet espace sûr pour avoir ces discussions et de créer le temps nécessaire pour avoir ces discussions et poser des questions telles que : la composition de l'équipe est-elle bonne ? Vraiment ?

05:33:13 [DGLS] Avons-nous fait comme quoi, vous savez, recrutons-nous le bon type de personnes ou construisons-nous une organisation composée uniquement de penseurs de groupe ?

05:33:21 [DGLS] Créons-nous un environnement qui nous permet de remettre en question la solution que nous proposons afin de pouvoir compter sur l'ensemble de l'organisation.

05:33:28 [DGLS] Mais je pense que nous jouons tous un rôle pour permettre ces conversations sécurisées et pour nous permettre de dire les choses comme ça, d'être interpellés. Comme si j'utilisais le mot plan directeur.

05:33:36 [DGLS] Je ne pensais pas que je n'étais pas autorisé à utiliser le mot plan directeur, mais je réalise maintenant que ce n'est pas le cas.

05:33:40 [DGLS] Ce n'est pas approprié, et je sais pourquoi, mais je suis fier que quelqu'un comme, vous savez, se soit senti suffisamment à l'aise pour dire que ce langage n'est plus approprié.

05:33:50 [DGLS] Et ce sont les raisons pour lesquelles.

05:33:52 [DGLS] Je pense donc que nous jouons tous un rôle.

05:33:54 [DGLS] Donc les chiffres sont comme j'entends les chiffres, mais je pense aussi que nous faisons partie de la solution et que nous devons aider au moins au sein de nos propres équipes, créer cet environnement où nous pouvons poser des questions et écouter, Je ne suis pas parfait et j'apprends de toute façon tous les jours.

05:34:08 [DGLS] Et si vous encouragez une mauvaise équipe de football, je vous interpellerais probablement.

05:34:11 [DGLS] Mais en fin de compte, nous devons tous apprendre à créer un sentiment où tout le monde est à l'aise pour avoir ce dialogue et c'est là toute une question de leadership. Ce n'est pas une question de chiffres.

05:34:21 [DGLS] C'est une question de leadership. Et soyez respectueux.

05:34:26 [DGLS] Certainement.

05:34:27 [DGLS] Question numéro deux, pour améliorer la diversité des équipes IT ou IM.

05:34:34 [DGLS] Nous devrions envisager la formation croisée des ressources non informatiques. Donc pour améliorer la diversité des équipes de la GTA.

05:34:43 [DGLS] Nous devrions nous envisager une formation polyvalente pour les ressources non liées à la.

05:34:56 [DGLS] A la différence de la première question, la réponse est de plus en plus définitive pour un oui.

05:35:04 [DGLS] EST-ce que vous avez une pensée ?

05:35:09 [DGLS] Vous avez de choisir par rapport à cette question ?

05:35:14 [DGLS] Moi je sais je peux pas pour moi personnellement dans le monde de la de la.

05:35:21 [DGLS] Mais aucun background sur jet et me voilà. C'est une question de curiosité.

05:35:27 [DGLS] Ville de curiosité.

05:35:28 [DGLS] Je pense qu'il s'agit de s'appuyer sur l'équipe d'experts et également de leur fournir les conseils, le leadership dont ils ont besoin, pour être le meilleur possible dans ce qu'ils font, lever pleinement la main là où ils voient des problèmes. mais c'est possible.

05:35:54 [DGLS] Et je dois dire que lorsque j'ai commencé en 1997, c'est à ce moment-là que j'ai commencé dans la fonction publique.

05:35:59 [DGLS] Mais à partir d'un Je le suis, c'était vers 2017 et sept ans plus tard, presque sept ans plus tard, j'ai beaucoup appris.

05:36:10 [DGLS] Donc, ce n'est pas nécessairement toujours une question d'arrière-plan et, pour certains, vous avez certainement besoin d'arrière-plan en fonction du rôle.

05:36:20 [DGLS] Mais encore une fois, constituer des équipes I it ou I am it est une question de multidisciplinarité.

05:36:28 [DGLS] Vous n'avez donc pas besoin de codeurs sales.

05:36:31 [DGLS] Vous devez également intégrer d'autres types de ressources au sein de ces équipes multidisciplinaires.

05:36:37 [DGLS] Je pense donc que comprendre les non-informaticiens, leur faire comprendre l'importance de la cybersécurité des données aide également, cette sécurité dont nous parlions au début ou ce matin pour s'assurer que les applications ou les services qui que nous proposons sont non seulement accessibles, mais également sûrs, et aident également lorsque d'autres personnes ne le sont pas nécessairement et n'ont pas d'expérience, le plan OC participe davantage aux mamans de réservoir.

05:37:15 [DGLS] La seule chose que j'ajouterais à ce sujet, c'est que je pense que nous devons promouvoir un peu les emplois et émettre un peu différemment.

05:37:23 [DGLS] Et j'ai une fille et j'ai un garçon et j'ai un joueur qui parle une toute autre langue.

05:37:27 [DGLS] Je ne comprends pas.

05:37:28 [DGLS] Et j'ai une fille qui étudie en Stem, et quand ils pensent aux carrières émettrices, ils pensent aux codeurs et ils pensent au monde du codage.

05:37:38 [DGLS] Et je pense vraiment que nous devons faire un meilleur travail dès le lycée.

05:37:43 [DGLS] Et surtout en tant que femme, nous devons faire un meilleur travail pour que ce ne soient pas seulement les enfants assis dans leur sous-sol qui jouent à Fortnite.

05:37:52 [DGLS] cela devrait être des codeurs ou travailler dans le cyberspace ou travailler dans les données.

05:37:56 [DGLS] Et je pense que nous avons un rôle à jouer concernant les opportunités qu'offre le numérique.

05:38:01 [DGLS] Et tout le monde va faire du numérique à l'avenir, mais nous devons en quelque sorte changer le mythe selon lequel il faut être comme un très bon codeur, ou il faut avoir un certain type de personnalité pour travailler dans cet espace.

05:38:14 [DGLS] Je pense donc qu'il y a ce problème de formation croisée avec les ressources non informatiques.

05:38:18 [DGLS] Je pense que nous devons redéfinir ce qu'est une ressource informatique et à quoi elle ressemble dans son contexte.

05:38:22 [DGLS] Et peut-être que je suis différent, je ne pouvais pas coder pour m'en sortir.

05:38:26 [DGLS] Mais il faut voir les choses sous un angle différent.

05:38:29 [DGLS] Et je pense que nous devons vraiment défendre un peu plus le travail formidable que nous faisons dans cet espace, afin de pouvoir attirer différentes personnes issues d'horizons différents dans ce monde. Donc.

05:38:40 [DGLS] Je le prendrais donc un peu plus longtemps.

05:38:41 [DGLS] Je pense que nous devons en quelque sorte promouvoir un peu les rôles que nous jouons, même au niveau secondaire.

05:38:48 [DGLS] Et ce n'est pas seulement là-dessus. Je pense que c'est même le cas dans la fonction publique.

05:38:51 [DGLS] Je pense donc que cela contribuerait également à accroître un peu la diversité.

05:38:55 [DGLS] Oui.

05:38:56 [DGLS] Juste une seconde chose à ce sujet, si vous pensez à ce qui n'est pas le cas, je vous mets tous au défi de vérifier en interne votre catégorie As où nous voyons des niveaux très élevés de femmes, de talents autochtones et de personnes handicapées. s'y sont regroupés pour diverses raisons.

- 05:39:16 [DGLS] Et parfois, lorsque nous auditons le travail et que je parle d'expérience personnelle ici, nous constatons qu'ils font en fait un travail équivalent à celui des hommes blancs dans des rôles informatiques. Alors s'il vous plaît, auditez vos propres maisons.
- 05:39:30 [DGLS] Parcourez simplement votre propre catégorie et voyez ce que vous trouvez.
- 05:39:34 [DGLS] Et si tout va bien, bravo à vous.
- 05:39:36 [DGLS] Et c'est génial.
- 05:39:38 [DGLS] Donc, si je peux également poser une petite question à ce sujet, merci de l'avoir dit, car je peux m'asseoir devant tout ce groupe et dire que certaines des meilleures ressources qui ont excellé ne provenaient pas du secteur informatique ou de l'époque. , CS une position.
- 05:39:59 [DGLS] il y a une ressource en particulier qui me démarque vraiment.
- 05:40:03 [DGLS] En fin de compte, qui est aujourd'hui un TI cinq arrivé dans la fonction publique fédérale et la seule porte ouverte était une salle du courrier CR trois.
- 05:40:14 [DGLS] Et que vous disiez oui, autochtone et c'est ça me touche parce que beaucoup d'employés noirs finissent généralement dans ce même type de rôle.
- 05:40:30 [DGLS] Et je regarde notre ancien ministère, SDC, vous regardez le traitement des passeports, Mississauga, Scarborough, la zone démographique, c'est là que vous les trouvez.
- 05:40:42 [DGLS] Certaines de ces ressources sont incroyablement intelligentes, bien plus intelligentes que je ne le suis dans la position dans laquelle je me trouve. Cela ne me déprime pas.
- 05:40:49 [DGLS] Cela veut simplement dire qu'il y a tellement de prouesses qui ne devraient pas être définies par une position, une case ou une zone.
- 05:40:59 [DGLS] Alors bravo pour ce défi permettant à chacun de vraiment s'enregistrer avec les siens.
- 05:41:03 [DGLS] Merci merci.
- 05:41:06 [DGLS] Question numéro trois.
- 05:41:07 [DGLS] Il est difficile de constituer des équipes diversifiées en raison d'autres facteurs.
- 05:41:13 [DGLS] Les exigences linguistiques bilingues en français ou en anglais ont-elles été difficiles à attirer des ressources, car nous n'avons pas de salaires compétitifs, il est difficile de trouver des membres d'équipes diversifiées possédant les compétences appropriées.
- 05:41:29 [DGLS] D'accord, il semble donc que la priorité numéro un jusqu'à présent soit les exigences linguistiques.
- 05:41:40 [DGLS] Peut-être 30 ans, élément du panneau.
- 05:41:46 [DGLS] Vous pensiez que j'allais juste dire que vous pouvez sélectionner plusieurs réponses pour oui.
- 05:41:53 [DGLS] Cela n'est peut-être pas évident lorsque nous concevons l'enquête, nous n'avons peut-être pas fait de notre mieux dans ce domaine.
- 05:42:01 [DGLS] Je pense que si je peux dire, tout comme ma dernière note sur les zones géographiques autres que la région de la capitale nationale et l'autre province désignée, je crois, qui est le Nouveau-Brunswick, il s'agit d'une exigence de bilinguisme.
- 05:42:17 [DGLS] Le talent de la région de Toronto, le talent de Vancouver, le talent des Prairies et d'autres régions maritimes, le talent partout au pays est incroyable.
- 05:42:28 [DGLS] L'inconvénient de ne pas être bien élevé dans un système bilingue.
- 05:42:36 [DGLS] Pour ceux qui connaissent mon histoire et mon âge, j'ai grandi dans une famille qui ne parlait pas du tout français, mais mes parents m'ont fait suivre le programme d'immersion française ici à Ottawa de la même manière pour mes enfants, et de la même manière pour certains autres enfants. Ils ont eu cette opportunité.
- 05:42:53 [DGLS] Mais il y a beaucoup de gens qui ne font jamais face au même groupe d'âge, plus âgés ou même plus jeunes maintenant, ils n'ont toujours pas cette opportunité.
- 05:43:01 [DGLS] Donc linguistiquement, c'est à cela que je vais m'accrocher parce que pour moi, chaque opportunité de développer la dualité en linguistique devrait être donnée.
- 05:43:14 [DGLS] J'ai vu des gens que j'ai coachés, des gens que j'ai aidés à répondre à leurs exigences linguistiques de niveau supérieur et à accéder à des postes où ils stagnaient depuis plus de 20 ans parce qu'on ne leur en donnait pas l'occasion.
- 05:43:33 [DGLS] Chacun d'entre nous a la capacité de se battre pour eux.
- 05:43:37 [DGLS] S'il vous plaît, faites-le, car on ne sait jamais ce qui va se passer.
- 05:43:41 [DGLS] Bon, dernière question.
- 05:43:44 [DGLS] Êtes-vous d'accord avec l'affirmation selon laquelle les mesures de Dei rendent difficile le fait d'agir rapidement dans l'embauche de nouvelles ressources Emit.
- 05:44:01 [DGLS] Oh, posez une question différente ici, oh, c'est une question différente.
- 05:44:04 [DGLS] Obtenez une question différente.
- 05:44:06 [DGLS] Était-ce une question différente. Ouais.
- 05:44:08 [DGLS] Tellement bien que je ne vois pas désolé. Avec la lumière.
- 05:44:12 [DGLS] Le ressentez-vous personnellement.
- 05:44:14 [DGLS] La question est-elle qu'aucun d'entre nous ne peut la lire, car vous sentez-vous personnellement bien équipé pour constituer des équipes diversifiées ?
- 05:44:20 [DGLS] Oh d'accord. Cela a changé. Désolé pour ça les amis. Tout va bien.
- 05:44:24 [DGLS] Et je ne peux pas voir à cause du soleil éblouissant.
- 05:44:27 [DGLS] Ouais, je pense que j'ai juste compris l'angle de vue. C'est.
- 05:44:30 [DGLS] Vous êtes assis à 72 %.
- 05:44:32 [DGLS] Oui et 28 et non.
- 05:44:38 [DGLS] La plupart des gens semblent donc se sentir bien équipés.

05:44:40 [DGLS] Eh bien, je suis satisfait de cette réponse dans un sens où je pense que non seulement et je regarde autour de moi et aussi en ligne, mais vous savez que nous faisons des efforts pour que les individus se sentent équipés, pour avoir des équipes diversifiées, et que les employés aussi, j'espère qu'au sein de leurs équipes, se sentent également équipés pour remettre en question le statu quo et élever la voix chaque fois qu'ils ont quelque chose à dire.

05:45:13 [DGLS] Donc sur cette note, je tiens à vous dire merci et merci.

05:45:16 [DGLS] A l'histoire pour avoir participé à Notre Slido.

05:45:21 [DGLS] Merci à un nouveau panéliste et j'attends avec impatience la prochaine conversation. Merci tout le monde. Merci beaucoup.

05:45:26 [DGLS] Tout le monde.

05:45:57 [DGLS] Merci beaucoup à cet incroyable panel.

05:46:01 [DGLS] merci d'avoir prêté votre voix à une discussion aussi importante.

05:46:06 [DGLS] Et pour toute votre franchise, où que vous soyez, vous et vous en démontrerez avec brio, comme commande des équipements diversité diversifier et inclusif a la capacité à comprendre les besoins des utilisateurs sur ces équipements sont indispensables à la présentation de service de haute qualité.

05:46:33 [DGLS] Nous allons faire une pause de dix minutes et vous pourrez vous dégourdir les jambes, prendre un autre café et à notre retour, nous entendrons une présentation tout à fait unique vers 310 heures.

06:05:40 [DGLS] Donc.

06:05:41 [DGLS] Juste avant de commencer, juste un petit mot sur cette session.

06:05:47 [DGLS] elle sera en anglais, mais la version française de la présentation est disponible sur la page wiki des sommets GC.

06:05:56 [DGLS] J'ai maintenant le plaisir de présenter notre prochaine conférencière principale, Louise McEvoy, vice-présidente de la cybersécurité, des ventes aux États-Unis et du mont Everest.

06:06:08 [DGLS] Louise, la Summitteer, partagera des informations précieuses dans son discours motivant, les leçons de la collaboration en montagne, les résultats et le leadership. Louise est une leader numérique chevronnée et une aventurière extraordinaire.

06:06:24 [DGLS] en dehors de son rôle de haute direction, elle escalade les plus hauts sommets du monde.

06:06:29 [DGLS] Passionnée par l'autonomisation des équipes, Louise dirige des groupes de femmes cadres lors de leur premier quatorze dans le Colorado, une montagne de plus de 1 400 pieds.

06:06:41 [DGLS] Elle se consacre à aider les autres à atteindre leur sommet et a partagé ses idées avec près de 100 groupes et organisations dans quatre pays ou continents différents.

06:06:53 [DGLS] Je pense que nous avons une vidéo.

06:07:02 [DGLS] Le 15 mai 2018, j'étais au camp quatre sur le mont Everest.

06:07:07 [DGLS] Le camp quatre est situé dans la zone de la mort.

06:07:10 [DGLS] La zone de la mort commence à 26 000 pieds ou 8 000 m.

06:07:15 [DGLS] Les humains ne sont pas censés vivre à l'altitude où volent les avions de ligne.

06:07:20 [DGLS] À cette altitude, la basse pression atmosphérique ne permet à une personne d'absorber qu'environ 30 % de son oxygène, et le corps se décompose sans s'acclimater, une personne au niveau de la mer perdrait connaissance en quelques minutes.

06:07:35 [DGLS] La mort survient à cause d'une accumulation de liquide dans les poumons ou le cerveau.

06:07:38 [DGLS] Hypothermie, engelures ou simple épuisement.

06:07:43 [DGLS] J'ai quitté le camp quatre à 22 heures. grimper toute la nuit, atteignant le sommet du mont Everest à 11 heures le 16 mai.

06:07:51 [DGLS] Après avoir passé sept semaines sous une tente et après 14 ans à parcourir le monde pour s'entraîner en vue de ce sommet, pourquoi prendrait-on de tels risques ?

06:08:01 [DGLS] C'est l'histoire de mon voyage qui m'a conduit au sommet de l'Everest et des leçons de vie que j'ai apprises en descendant de la montagne.

06:08:12 [DGLS] À tous ceux qui sont présents dans la salle et qui se joignent en ligne, aidez-moi à souhaiter chaleureusement la bienvenue à Louise, qui est sur le point de nous emmener dans un voyage où nous découvrirons les parallèles entre l'alpinisme et la réussite personnelle et professionnelle en tant que leaders.

06:08:30 [DGLS] J'apprécie l'introduction. Merci.

06:08:33 [DGLS] Salut tout le monde. Pouvez-vous m'entendre? D'accord.

06:08:36 [DGLS] Comment va tout le monde?

06:08:37 [DGLS] C'est un réel plaisir d'être ici aujourd'hui. Vous savez, j'ai grandi à Aylmer.

06:08:43 [DGLS] J'ai fait mes études à Gatineau et mon alma mater est l'Université Carleton, et je ne m'attendais pas à avoir l'occasion de parler à un groupe aussi estimé de dirigeants du gouvernement canadien. Je n'ai jamais rêvé ça.

06:09:00 [DGLS] Je veux vous remercier.

06:09:01 [DGLS] C'est un véritable honneur d'être ici.

06:09:05 [DGLS] Je m'appelle Louise McEvoy et je suis vice-présidente d'une entreprise mondiale de cybersécurité multimilliardaire.

06:09:12 [DGLS] Et probablement comme vous, j'ai une très grande équipe qui relève de moi, et nous avons un très gros volume d'affaires, et nous avons beaucoup de défis à relever, beaucoup de risques, mais aussi des opportunités.

06:09:27 [DGLS] Et je voulais partager avec vous certaines des leçons que j'ai apprises de la montagne de l'Everest et au-delà et que je partage avec mon équipe.

- 06:09:37 [DGLS] Encore une fois, merci d'avoir écouté ma présentation sur l'Everest, mais je veux d'abord partager quelque chose.
- 06:09:45 [DGLS] Je crois que nous sommes tous en voyage.
- 06:09:48 [DGLS] D'une manière ou d'une autre, nous sommes en voyage, et l'une des questions les plus fréquemment posées est de savoir ce qui m'a donné envie de gravir le mont Everest.
- 06:09:59 [DGLS] Eh bien, j'y repense et je reconnais que ce n'était pas seulement une chose en particulier.
- 06:10:05 [DGLS] J'ai grandi à Aylmer.
- 06:10:06 [DGLS] L'alpinisme en haute altitude n'était pas quelque chose que je faisais. Et Elmer, les gens le savent, n'est-ce pas ?
- 06:10:12 [DGLS] Mais c'est une série d'événements, d'émotions et de personnes qui m'ont amené à ce sommet.
- 06:10:22 [DGLS] C'était un voyage, et je crois que nous sommes tous en voyage, et je crois que nous sommes tous en voyage avec nos équipes.
- 06:10:30 [DGLS] Je vais donc vous donner une vision très, très condensée de ce à quoi ressemblait ce voyage.
- 06:10:38 [DGLS] Et pendant que je parcoure ce voyage, je veux que vous réfléchissiez à ce qu'est votre voyage vers votre version de votre sommet et que vous reteniez ces émotions.
- 06:10:50 [DGLS] Si expériences et personnes.
- 06:10:52 [DGLS] Parce que si l'un de ces événements ne s'était pas produit dans ma vie, je ne sais pas si j'aurais atteint le sommet.
- 06:11:00 [DGLS] Je vivais donc à Ottawa et j'ai divorcé, et j'étais vraiment triste et confuse et je ne voulais plus être à Ottawa.
- 06:11:11 [DGLS] J'ai donc demandé à mon patron pour qui je travaillais à l'époque, pouvait-il m'envoyer au bureau de Californie et après un certain temps, il a répondu oui.
- 06:11:22 [DGLS] Ce manager a changé le cours de ma vie il y a toutes ces années.
- 06:11:28 [DGLS] Il a tenté sa chance avec moi, alors j'ai déménagé en Californie et, à mon insu, j'allais travailler dans un bureau satellite.
- 06:11:36 [DGLS] Il n'y avait donc pas grand monde dans ce bureau.
- 06:11:38 [DGLS] J'ai donc passé la plupart de mes journées seul et je ne connaissais vraiment personne.
- 06:11:43 [DGLS] Alors je passais aussi les week-ends seul.
- 06:11:46 [DGLS] Et j'étais vraiment seul.
- 06:11:49 [DGLS] Un de mes collègues m'a donc suggéré de lire un livre, un livre sur la catastrophe de l'Everest en 1996, qui a tué de nombreuses personnes.
- 06:12:00 [DGLS] Aussi tragique que soit cette histoire, elle a déclenché pour moi quelque chose dont j'ignorais même l'existence.
- 06:12:10 [DGLS] Et c'était le concept de l'Everest, de l'alpinisme en haute altitude.
- 06:12:16 [DGLS] Maintenant, je n'aurais jamais pensé pouvoir gravir le mont Everest, mais wow, quelle opportunité.
- 06:12:22 [DGLS] Je savais juste que l'Everest était la plus haute montagne du monde.
- 06:12:25 [DGLS] Mais pour quelqu'un comme moi, non, je ne pensais pas pouvoir faire ça.
- 06:12:31 [DGLS] Mais avancez rapidement, vous savez, pendant plusieurs années, j'ai continué cette quête sur le mont Everest et je lisais des livres sans arrêt.
- 06:12:39 [DGLS] Je suis devenu presque un expert du mont Everest, et quatre ans plus tard, dans une autre entreprise, j'ai été licencié et j'étais en colère, j'étais triste et j'étais confus, mais j'ai reçu une indemnité de départ et je n'avais nulle part où aller.
- 06:12:57 [DGLS] Le jour suivant.
- 06:13:00 [DGLS] Je suis donc allé en ligne et j'ai trouvé une entreprise d'aventure qui allait au camp de base du mont Everest.
- 06:13:07 [DGLS] Un jour, je me suis fait une promesse.
- 06:13:09 [DGLS] Je voulais voir la montagne, pas la gravir et le camp de base du mont Everest était l'endroit où je voulais être, alors je me suis inscrit.
- 06:13:18 [DGLS] Ils avaient 16 places, 16 invités qu'ils accueilleraient, dont 15 étaient déjà pris.
- 06:13:24 [DGLS] Il restait une place et je l'ai récupérée.
- 06:13:28 [DGLS] Deux semaines plus tard, j'atterris à Katmandou au Népal.
- 06:13:33 [DGLS] Ce n'est pas quelque chose que j'avais fait auparavant.
- 06:13:35 [DGLS] Je savais juste que c'était une opportunité que je devais saisir.
- 06:13:40 [DGLS] Je n'avais aucune idée que pendant les trois semaines suivantes, le long du sentier du camp de base de l'Everest, je serais dans une tente pendant trois semaines.
- 06:13:51 [DGLS] Mais cela n'avait pas d'importance, car finalement, sur ce sentier, vous tournez un coin et vous voyez le mont Everest dans la vraie vie. Et je l'avais déjà fait.
- 06:14:05 [DGLS] Une promesse tenue, une promesse que je m'étais faite, et c'était de voir l'Everest dans la vraie vie.
- 06:14:11 [DGLS] Je me suis donc fait une deuxième promesse : je vais gravir le mont Everest.
- 06:14:22 [DGLS] Je veux que vous voyiez tous ces voyages que je viens de partager entre les gens, les expériences, les événements et les émotions.
- 06:14:33 [DGLS] Je veux voir que nous sommes tous dans ce voyage.
- 06:14:36 [DGLS] J'ai passé les 14 années suivantes à voyager partout dans le monde à la poursuite de ce sommet.

06:14:44 [DGLS] J'ai escaladé les plus hautes montagnes de Russie, d'Argentine, de Chine, d'Équateur, du Mexique, de Suisse, de France, de Tanzanie, du Népal, encore et encore, toujours dans le but d'atteindre ce sommet.

06:15:00 [DGLS] Moi c'est réalisable.

06:15:04 [DGLS] Je veux que chacun réfléchisse à ce à quoi ressemble son voyage. Vous pourriez être en voyage.

06:15:09 [DGLS] Vous pourriez rencontrer quelqu'un lors de cette conférence qui changera le cours de votre vie.

06:15:15 [DGLS] Vous pourriez vivre une expérience ou un événement dans votre vie qui vous mènera à votre version de votre sommet.

06:15:25 [DGLS] Passons donc à la diapositive suivante.

06:15:28 [DGLS] Voici donc une photo du camp de base du mont Everest. Alors je vous mets au défi.

06:15:35 [DGLS] Quelles couleurs voyez-vous sur cette photo ici, autres que les couleurs de la tente ?

06:15:41 [DGLS] C'est une sorte de question rhétorique parce que je sais que c'est un large public et je ne sais pas si quelqu'un va crier des réponses, mais en réalité c'est juste du blanc, du gris, du noir, les couleurs de la glace, de la roche et de la neige.

06:15:53 [DGLS] C'est le camp de base du mont Everest, et c'est là que nous restons six semaines.

06:15:58 [DGLS] Donc, vous voyagez jusqu'à Katmandou, vous marchez jusqu'au camp de base, cela prend une semaine complète, puis vous êtes ici, de haut en bas, montant et descendant la montagne pendant six semaines.

06:16:07 [DGLS] Un total de sept.

06:16:08 [DGLS] Et nous restons dans ces tentes.

06:16:11 [DGLS] Et ce dont je veux parler, c'est de sortir de cette zone de confort.

06:16:15 [DGLS] Nous sommes donc tous dans ce voyage et nous avons tous peut-être un sommet en nous et pour atteindre ce sommet, nous devons peut-être sortir de notre zone de confort.

06:16:26 [DGLS] Et sur l'Everest, vous savez à quoi ressemble cette zone de confort.

06:16:31 [DGLS] Il y a donc beaucoup de choses que vous n'avez pas au camp de base de l'Everest.

06:16:36 [DGLS] Mais ce qui est étonnant dans le fait de sortir de sa zone de confort, c'est que cela vous fait vraiment apprécier toutes les choses que vous avez dans la vie.

06:16:47 [DGLS] Je n'ai pas pris de douche pendant six semaines.

06:16:52 [DGLS] Je n'ai jamais eu cette réaction auparavant.

06:16:57 [DGLS] Alors, quand je regarde une pomme de douche maintenant, je pense que c'est l'invention la plus étonnante qui soit. Jamais.

06:17:05 [DGLS] Je n'ai pas eu d'oreiller pendant six semaines.

06:17:07 [DGLS] Wow, quel luxe. Je n'avais pas de toilettes.

06:17:13 [DGLS] Nous avons un trou dans le sol, donc s'asseoir sur un siège de toilette est le siège le plus confortable de la maison.

06:17:18 [DGLS] Tout est génial et je vous encourage vraiment.

06:17:23 [DGLS] Je vous encourage avec vos équipes, à sortir de votre zone de confort.

06:17:27 [DGLS] Je vous promets que vous verrez les choses sous un autre jour. Un tout nouveau monde s'ouvrira.

06:17:33 [DGLS] Il y a un phénomène connu pour les alpinistes qui sortent du camp de base, qui sortent de l'Everest.

06:17:39 [DGLS] Vous restez si longtemps dans cet environnement que vous ne voyez pas la vie, seulement la vie.

06:17:44 [DGLS] Vous voyez les grimpeurs autour de vous.

06:17:46 [DGLS] Et quand tu descends fin mai et que tu es dans la vallée, tu vois les yaks, les oiseaux, les arbres, les fleurs, c'est presque une surcharge, une surcharge sensorielle où tu vois la vie et la couleur pendant la première fois et cela vous rend merveilleux.

06:18:04 [DGLS] Oui, je vous encourage vraiment à sortir de cette zone de confort.

06:18:10 [DGLS] Passez donc à la diapositive suivante.

06:18:13 [DGLS] Donc, vous savez, je suis vice-président de la société de cybersécurité Big Team.

06:18:17 [DGLS] Nous avons un gros volume d'affaires que nous devons gérer.

06:18:20 [DGLS] Et je suis un peu un maniaque du contrôle.

06:18:25 [DGLS] Le contrôle, c'est moi, tu sais que je dois avoir le contrôle.

06:18:28 [DGLS] Nous essayons de générer des centaines de millions de dollars de chiffre d'affaires par an, mais parfois, abandonner le contrôle vous aidera à obtenir des résultats plus rapidement.

06:18:41 [DGLS] Et je vais partager un petit exemple tiré de cette photo.

06:18:45 [DGLS] Je suis donc toujours en formation.

06:18:47 [DGLS] Mais quand j'ai commencé à m'entraîner dur pour le mont Everest, je me demandais si.

06:18:55 [DGLS] Et si je ne suis pas assez en forme ? Et si je tombe malade ?

06:19:01 [DGLS] Et s'il y a une avalanche ? Et si le temps est mauvais ?

06:19:04 [DGLS] Le Sherpa est mauvais. Et si l'équipe ne s'intègre pas ?

06:19:07 [DGLS] Avez-vous déjà eu des questions et que se passe-t-il ?

06:19:11 [DGLS] Cela vous enlise.

06:19:14 [DGLS] Et je m'enlissais vraiment, vraiment.

06:19:17 [DGLS] Et j'ai décidé que je devais abandonner le contrôle et ne contrôler qu'une chose sur laquelle je pouvais le plus contrôler.

06:19:28 [DGLS] Je ne peux pas contrôler la météo. Je ne peux pas contrôler l'équipe.

06:19:31 [DGLS] La plupart du temps, je ne pouvais même pas contrôler ma propre santé.

06:19:35 [DGLS] Ce que je pouvais contrôler, c'était ma forme physique.

06:19:40 [DGLS] J'ai donc décidé que j'allais être le plus en forme que j'ai jamais été.

- 06:19:45 [DGLS] Et si je n'arrive pas au sommet, ce n'est pas parce que je ne suis pas en forme.
- 06:19:51 [DGLS] Alors six mois avant de partir pour toujours du lundi au vendredi, j'étais à la salle de sport de 4h du matin à 7h du matin et vous savez ce que j'ai fait pendant trois heures ?
- 06:20:01 [DGLS] J'ai fait le monte-escalier.
- 06:20:03 [DGLS] C'est tout ce que j'ai fait pendant trois heures.
- 06:20:06 [DGLS] Je devais maintenir ma fréquence cardiaque basse tout en augmentant ma capacité aérobie.
- 06:20:10 [DGLS] J'avais besoin de développer la mémoire musculaire car c'est ce que nous faisons en montagne.
- 06:20:14 [DGLS] Pendant des heures et des heures et des heures et des heures et des heures.
- 06:20:17 [DGLS] Et j'ai besoin de développer cette mémoire musculaire.
- 06:20:21 [DGLS] Je vis maintenant dans le sud de la Californie et nous avons des montagnes de plus de 10 000 pieds.
- 06:20:25 [DGLS] Donc, tous les samedis matins, je me levais à 2 heures du matin, je mettais des poids aux chevilles, des bouteilles d'eau dans mon sac à dos ici même et j'allais à la montagne.
- 06:20:35 [DGLS] J'y irais au milieu de la nuit car c'est à ce moment-là qu'on grimpe.
- 06:20:38 [DGLS] Nous grimpons lorsque la montagne est la plus stable, la montagne est la moins stable.
- 06:20:43 [DGLS] Quand le soleil se lève, il se lève, car c'est à ce moment-là que la neige fond. Les rochers tombent.
- 06:20:48 [DGLS] Avalanches, crevasses ouvertes.
- 06:20:50 [DGLS] Je me faisais donc un devoir de me lever au milieu de la nuit et de faire une très longue randonnée, et le dimanche je me reposais.
- 06:21:01 [DGLS] Mais qu'est-ce que cela a à voir avec cette image ?
- 06:21:04 [DGLS] Cette photo est donc prise depuis le camp un et le défi avec le camp un est qu'une fois que vous quittez le camp un, il n'y a pas de secours car l'air est si rare au camp un que les pales de l'hélicoptère ne maintiennent pas l'hélicoptère en hauteur.
- 06:21:23 [DGLS] Nous savions donc qu'une fois descendus de cette montagne, il n'y avait plus rien à faire si nous avons besoin d'un secours. Et si c'était arrivé ?
- 06:21:34 [DGLS] Et si, et si ?
- 06:21:35 [DGLS] Et maintenant, je suis au premier camp et un membre de notre équipe est secouru.
- 06:21:40 [DGLS] Je prends.
- 06:21:40 [DGLS] J'ai pris cette photo depuis l'intérieur de ma tente et c'est mon piolet qui est ici.
- 06:21:46 [DGLS] Et le Sherpa dirigeait l'hélicoptère vers le bas et tout ce dont j'avais peur.
- 06:21:52 [DGLS] Ce sauvetage au camp un représente tout ce qui s'est passé parce que je savais que le lendemain, si je descendais de cette montagne pour me rendre au camp deux, j'étais seul.
- 06:22:02 [DGLS] Mais cela revient à abandonner ce que vous ne pouvez pas contrôler.
- 06:22:07 [DGLS] Je ne pouvais pas contrôler ce qui s'est passé ensuite.
- 06:22:10 [DGLS] Et donc tout ce que je savais, c'est que c'est moi qui contrôle la seule chose que je peux contrôler, et cela m'a aidé à passer le premier camp.
- 06:22:21 [DGLS] Nous avons donc parlé de notre parcours, de nos partages et des choses dont nous ne pouvons pas nous séparer.
- 06:22:26 [DGLS] Vous savez, il y a ce vieil adage des compagnies aériennes selon lequel il faut d'abord mettre son propre masque. Eh bien, la même chose s'applique au mont Everest.
- 06:22:33 [DGLS] C'est la même chose pour la vie en général.
- 06:22:36 [DGLS] Et quand nous sommes sur l'Everest, nous portons ce masque à oxygène.
- 06:22:40 [DGLS] Et il existe trois versions différentes du masque et deux tailles différentes.
- 06:22:45 [DGLS] Alors quand on est au camp de base, on nous dit de mettre le masque, de se promener, de se promener.
- 06:22:51 [DGLS] Nous devons nous assurer qu'il n'y a pas de fuite dans ce masque, car si c'est le cas et que nous arrivons à la zone de la mort à plus de 26 000 pieds et que l'oxygène fuit, devinez ce qui se passe ?
- 06:23:01 [DGLS] Nous pouvons mourir.
- 06:23:03 [DGLS] Nous avons donc dû nous assurer de mettre ce masque et nous avons pris soin de nous.
- 06:23:08 [DGLS] Et c'est la même analogie pour tout ce que nous faisons dans la vie.
- 06:23:12 [DGLS] Assurez-vous que vous êtes le plus pris en charge.
- 06:23:15 [DGLS] Il fallait veiller à prendre soin de notre santé, de notre hygiène.
- 06:23:19 [DGLS] Nous devons nous assurer que nous étions les meilleurs possibles sur cette montagne, car si nous ne l'étions pas, nous ne pourrions pas prendre soin de quelqu'un d'autre.
- 06:23:29 [DGLS] Et ce masque était vraiment important pour nous.
- 06:23:35 [DGLS] Alors présentez-vous à votre équipe car elle a besoin de vous.
- 06:23:39 [DGLS] Cette photo est donc prise à 28 000 pieds d'altitude sur l'Everest.
- 06:23:43 [DGLS] C'est un environnement vraiment très difficile.
- 06:23:48 [DGLS] Et ce qui est vraiment important quand on se trouve à 28 000 ou à 26 000 pieds, c'est que vous êtes attaché à votre Sherpa et que la vie de chacun dépend l'une de l'autre. Je dois venir très préparé.
- 06:24:03 [DGLS] Nous sommes une équipe ensemble.
- 06:24:04 [DGLS] Et quand vous portez une grande combinaison comme celle-ci et que vous portez votre masque et vos lunettes, vous avez votre bouteille d'oxygène et vos grosses bottes et vos gros gants, et vous montez les lignes fixes et vous avez votre dispositif ascendeur connecté à ces lignes fixes, et c'est au milieu de la nuit.
- 06:24:21 [DGLS] Vous devez vous assurer que vous avez bien coupé ces lignes fixes, car si vous ne devinez pas ce qui peut arriver, il s'agit pour l'essentiel d'une crête très étroite.

06:24:35 [DGLS] Sur l'Everest.

06:24:36 [DGLS] Et si vous ne le clipsez pas correctement, vous risquez de tomber.

06:24:40 [DGLS] Et si vous tombez, vous entraînez votre équipe avec vous.

06:24:43 [DGLS] Et quand vous faites tomber votre équipe avec vous, vous faites tomber l'équipe derrière vous et l'équipe derrière vous.

06:24:49 [DGLS] Vous devez vous assurer de vous présenter du mieux que vous pouvez pour votre équipe.

06:24:55 [DGLS] Et je regarde cela et je pense à tout ce que j'ai fait pour m'assurer d'être le plus en sécurité possible avec mon Sherpa, car les équipes tout autour de nous ont toutes été touchées.

06:25:05 [DGLS] Maintenant, c'est une sorte d'environnement extrême, une sorte de parallèle extrême avec la gestion de grandes équipes.

06:25:10 [DGLS] Mais à mon tour, je m'assure d'être présent pour mon équipe.

06:25:15 [DGLS] Je m'assure de mettre d'abord mon propre masque, de faire tout ce que je peux.

06:25:19 [DGLS] J'ai une grande équipe très diversifiée dans tout le pays, et je dois m'assurer que je suis le meilleur possible pour toutes ces personnes et leur carrière.

06:25:31 [DGLS] Je dois me présenter pour mon équipe et je fais de mon mieux chaque jour.

06:25:37 [DGLS] Donc deux pas en avant, un pas en arrière. C'est donc une vidéo rapide.

06:25:40 [DGLS] La plupart des gens ne réalisent pas ce qu'il faut pour gravir le mont Everest.

06:25:43 [DGLS] C'est un voyage de sept semaines.

06:25:46 [DGLS] Ce que vous essayez de faire, c'est d'augmenter vos cellules sanguines, vos globules rouges en oxygène, afin de pouvoir vous adapter à la haute altitude.

06:25:52 [DGLS] Donc, vous commencez au camp de base, qui fait 17 000 pieds, et vous montez au camp un et vous dormez au camp un, puis vous redescendez au camp de base, et vous y restez une semaine, puis la deuxième semaine, vous partez. levez-vous et vous passez le camp un.

06:26:09 [DGLS] Vous dormez au camp deux et vous redescendez et vous restez encore une semaine au camp de base, ça s'appelle monter haut, dormir bas.

06:26:17 [DGLS] On a littéralement l'impression de reculer. Mais ce que c'est, c'est que vous allez de l'avant.

06:26:23 [DGLS] Vous faites juste deux pas en avant et un pas en arrière.

06:26:26 [DGLS] Mais vous construisez vos globules rouges.

06:26:29 [DGLS] C'est vraiment important pour tout ce qui se passe à haute altitude.

06:26:32 [DGLS] Et vous montez dans chacun de ces différents camps.

06:26:35 [DGLS] Vous touchez le camp où vous dormez dans ce camp et puis vous redescendez.

06:26:38 [DGLS] Et ce qui est vraiment difficile dans ce voyage, c'est qu'il faut passer par ce qu'on appelle la cascade de glace du Khumbu.

06:26:44 [DGLS] Et si quelqu'un a entendu parler de la cascade de glace du Khumbu, c'est la partie la plus dangereuse de l'Everest.

06:26:49 [DGLS] C'est entre le camp de base et le camp un.

06:26:52 [DGLS] Des quantités massives de glaciers, ils sont constamment en mouvement.

06:26:56 [DGLS] Le soleil se lève, les rochers tombent, les avalanches tombent, la montagne se contraste et s'agrandit.

06:27:03 [DGLS] Ainsi, lorsqu'elle s'étend, ces larges trous béants s'ouvrent et vous souhaitez donc traverser la cascade de glace du Khumbu le plus rapidement possible, car si vous ne la traversez pas au lever du soleil, c'est à ce moment-là que la neige va tomber. .

06:27:16 [DGLS] Et vous pourriez vous retrouver dans une situation vraiment précaire. Ils ont eu un accident assez grave.

06:27:21 [DGLS] Il y a quelques années, 16 personnes sont mortes dans la cascade de glace du Khumbu.

06:27:25 [DGLS] Mais je dis cela parce que je le dis tout le temps à mon équipe, on pourrait penser que nous faisons la même chose encore et encore.

06:27:34 [DGLS] Nous sommes dans la vente, nous devons donc faire des démos et nous devons faire des POC.

06:27:38 [DGLS] Nous devons, vous savez, émettre des commandes et nous reparlons aux clients.

06:27:42 [DGLS] Et encore et encore.

06:27:43 [DGLS] Et je dis que tant que vous avancez, vous pourriez avoir l'impression de devoir revenir en arrière et revenir vers ce client.

06:27:49 [DGLS] Vous pourriez avoir l'impression que cela va en arrière, mais tant que vous faites deux pas en avant et que vous gagnez, vous vous acclimitez, vous gagnez toute cette mémoire musculaire, vous avancez réellement et c'est pourquoi il faut sept semaines pour gravir le mont Everest.

06:28:07 [DGLS] C'est donc traverser une crevasse.

06:28:11 [DGLS] Une crevasse est un trou large et béant dans la montagne.

06:28:16 [DGLS] Et je n'ai pas le vertige, mais ces crevasses étaient plutôt effrayantes.

06:28:24 [DGLS] Et littéralement, c'est juste cet abîme.

06:28:27 [DGLS] Et le seul moyen de franchir ces crevasses était de passer par ces échelles.

06:28:33 [DGLS] J'étais un peu reconnaissant pour ma chaussure neuf et demi et ma botte dix et demi, car une fois que j'ai mis mes crampons dessus, les barreaux de l'échelle s'adaptent effectivement à la taille de ma botte.

06:28:44 [DGLS] Mais la première fois que tu traverses ces échelles, c'est vraiment effrayant.

06:28:49 [DGLS] Donc vous portez un harnais et vous avez deux mousquetons, et vous vous attachez à ces cordes et vous traversez et c'est vraiment rebondissant et la première fois que j'ai traversé ces crevasses, cette crevasse, j'avais peur. Je pensais, tu sais, je ne m'entraîne pas pour ça.

06:29:04 [DGLS] Ce n'est pas comme si j'avais beaucoup de crevasses en Californie du Sud.
06:29:07 [DGLS] Ce n'est pas comme si je pouvais simplement installer une échelle dans mon jardin.
06:29:11 [DGLS] Et ce que je devais faire, c'était accepter cette peur.
06:29:17 [DGLS] La peur est une émotion humaine naturelle.
06:29:19 [DGLS] Et ce n'est pas quelque chose que je fais tous les jours.
06:29:22 [DGLS] Alors c'est normal que j'aie peur de traverser cette crevasse.
06:29:28 [DGLS] Mais ce qui ne va pas, c'est d'éviter ce risque.
06:29:35 [DGLS] Donc vous traversez la crevasse parce que si vous ne traversez pas la crevasse, vous n'atteignez pas le sommet de l'Everest.
06:29:42 [DGLS] Et devinez ce qui se passe lorsque vous faites quelque chose encore et encore ?
06:29:47 [DGLS] Cela devient facile. C'est comme la mémoire musculaire.
06:29:50 [DGLS] J'ai accroché ces cordes et j'ai simplement traversé ces échelles. C'était facile.
06:29:57 [DGLS] Et j'en parlais tout le temps à mon équipe.
06:30:00 [DGLS] Nous faisons beaucoup de choses et lançons de nouvelles choses.
06:30:03 [DGLS] Nous faisons beaucoup de choses dans le secteur.
06:30:04 [DGLS] La cybersécurité est un domaine assez difficile, mais si nous n'essayons pas de nouvelles choses, si nous avons peur de certaines choses, ce n'est pas grave.
06:30:11 [DGLS] Mais nous devons prendre ce risque et nous devons aller de l'avant.
06:30:16 [DGLS] Je suis sûr que tout le monde est au courant de celui-là.
06:30:18 [DGLS] Vous savez, dans cette pièce, il se passe beaucoup de choses dans ce monde si nous n'essayons pas de nouvelles choses, si nous restons là et attendons que les choses se produisent, nous ne construisons pas cette mémoire musculaire.
06:30:27 [DGLS] Parfois, nous restons coincés.
06:30:33 [DGLS] C'est aussi une photo de l'Everest, à seulement 28 000 pieds d'altitude.
06:30:38 [DGLS] Mais mon histoire concerne le Mont Blanc et je vais vous en raconter une.
06:30:42 [DGLS] J'ai appris beaucoup de leçons de la montagne.
06:30:45 [DGLS] L'un d'eux vient de la plus haute montagne de France.
06:30:49 [DGLS] Donc au Mont Blanc, vous séjournez en refuge, vous séjournez en refuge sur la montagne.
06:30:53 [DGLS] Sinon il faut monter de la montagne dans le petit village de Chamonix. Nous sommes dans la cabane.
06:30:59 [DGLS] Il y avait probablement environ 100 personnes dans cette cabane cette nuit-là, probablement environ trois femmes.
06:31:04 [DGLS] Il n'y a pas beaucoup de femmes alpinistes de haute altitude.
06:31:07 [DGLS] Et nous restons dans la cabane, et nous savons qu'il va vraiment faire mauvais temps le lendemain matin, nous repartons à 2 heures du matin.
06:31:16 [DGLS] Nous voulons que la montagne soit la plus stable possible et nous continuons à monter.
06:31:21 [DGLS] Et j'ai engagé un guide privé et on monte le mont Blanc.
06:31:25 [DGLS] Nous montons et il fait vraiment très mauvais temps.
06:31:29 [DGLS] Il y a beaucoup de vent et il fait extrêmement froid.
06:31:32 [DGLS] C'est vraiment glacial.
06:31:34 [DGLS] Et à mesure que nous montons, des équipes de personnes descendent et secouent la tête.
06:31:40 [DGLS] Ils ne vont pas à un sommet, pas de sommet.
06:31:43 [DGLS] Et j'y suis allé, oh.
06:31:45 [DGLS] S'ils ne peuvent pas y arriver, je ne peux pas y arriver. Je suis juste moi.
06:31:50 [DGLS] Et j'essaie juste le Mont Blanc.
06:31:52 [DGLS] Et je savais que j'étais l'une des rares femmes.
06:31:55 [DGLS] Et j'ai pensé, eh bien, je ne suis pas assez fort pour faire ça.
06:31:59 [DGLS] Et heureusement, mon guide m'a dit : d'accord, arrêtons-nous toutes les heures.
06:32:05 [DGLS] Tâtons nos doigts et nos orteils, prenons de l'eau et de la nourriture.
06:32:11 [DGLS] Et si nous sommes tous les deux d'accord pour continuer, nous continuerons.
06:32:15 [DGLS] Heureusement, c'était la bonne approche.
06:32:17 [DGLS] Nous sommes arrivés au sommet du Mont Blanc et il n'y avait personne d'autre sur ce sommet.
06:32:23 [DGLS] Le Mont Blanc est l'une des montagnes les plus fréquentées de toute l'Europe.
06:32:28 [DGLS] Il a participé à ce sommet 30 fois et il y a environ 200 personnes à chacun de ses sommets.
06:32:34 [DGLS] Nous avons le sommet pour nous seuls, nous avons donc pu voir l'Italie, la Suisse.
06:32:40 [DGLS] Nous étions en France.
06:32:42 [DGLS] Et je reviens à ce moment et je pense, wow, si je laissais les gens entrer dans ma tête, je n'aurais pas fait ce sommet.
06:32:52 [DGLS] Et je pense que nous laissons tous les gens entrer dans notre tête.
06:32:55 [DGLS] Nous pensons tous : eh bien, s'ils ne peuvent pas le faire ou s'ils ne réussissent pas, eh bien, je ne peux pas parce que je n'ai pas ce genre de force.
06:33:02 [DGLS] Je ne suis pas aussi doué pour ça.
06:33:04 [DGLS] Mais je crois fermement que nous sommes tous en voyage.
06:33:10 [DGLS] Et je vous encourage à ne pas enlever le parcours de quelqu'un d'autre.
06:33:16 [DGLS] Ils sont sur leur chemin. Ne vous en faites pas le vôtre.

06:33:19 [DGLS] Vous êtes sur votre chemin, cela ne veut donc pas dire que vous faites demi-tour simplement parce que quelqu'un d'autre s'est retourné.

06:33:28 [DGLS] Et si je l'avais fait, je n'aurais fait aucun de ces sommets.

06:33:35 [DGLS] Alors j'adore cette photo.

06:33:38 [DGLS] C'est moi avec mes coéquipières, Viviana, qui vient du Mexique.

06:33:43 [DGLS] Elle a ensuite marqué l'histoire.

06:33:45 [DGLS] Elle a gravi les 14 sommets, les plus hauts sommets du monde dépassant les 8 000 m.

06:33:51 [DGLS] Elle était juste une personne originaire d'un petit village du Mexique qui a décidé de faire ce voyage d'alpinisme.

06:33:58 [DGLS] Et elle figure dans le livre Guinness des records.

06:34:00 [DGLS] Et à côté d'elle se trouvent Oona et Mana de Norvège.

06:34:05 [DGLS] Notre équipe était donc composée de quatre femmes et cinq hommes.

06:34:08 [DGLS] C'est en fait la seule fois où j'ai grimpé avec plus d'une autre femme.

06:34:13 [DGLS] Il n'y a pas beaucoup de femmes dans ce sport, et sur les neuf personnes que compte notre équipe, combien ?

06:34:21 [DGLS] À votre avis, combien de personnes ont participé au sommet ce jour-là ? C'est une vraie question.

06:34:26 [DGLS] Je vais le jeter. Neuf personnes.

06:34:28 [DGLS] Combien pensent avoir atteint le sommet ?

06:34:32 [DGLS] Quatre. Trois. J'ai entendu quelqu'un dire six.

06:34:34 [DGLS] Deux.

06:34:36 [DGLS] Quelqu'un dit six. Bien deviné.

06:34:39 [DGLS] D'accord, non, malheureusement, il n'était pas neuf heures.

06:34:42 [DGLS] Six personnes ont participé au sommet ce jour-là.

06:34:45 [DGLS] Nous avons tous les quatre atteint le sommet ce jour-là.

06:34:48 [DGLS] Et deux des hommes ont atteint le sommet.

06:34:52 [DGLS] Et je veux que vous réfléchissiez à cela, parce que même moi-même, quand j'ai regardé l'équipe, je me suis dit, oh, je me demande qui va atteindre le sommet ? Peut-être que je ne pense pas vraiment que ce sera moi.

06:35:01 [DGLS] Je ne sais pas qui ce sera, mais je ne sais pas si j'aurais choisi nous quatre.

06:35:06 [DGLS] Mais chacun apporte une force à l'équipe.

06:35:11 [DGLS] Tout le monde a quelque chose à apporter, et si vous regardez chacun au pied de la lettre, vous ne reconnaîtrez peut-être pas sa force.

06:35:21 [DGLS] Femmes, la force en alpinisme, c'est l'endurance.

06:35:24 [DGLS] C'est une ascension d'endurance et nous avons pu atteindre ce sommet.

06:35:28 [DGLS] Mais il ne s'agit pas ici d'hommes ou de femmes.

06:35:30 [DGLS] Il s'agit de regarder les gens sous un autre jour.

06:35:34 [DGLS] Nous organisons chaque année un exercice d'équipe au sein de mon équipe où nous parlons de notre super pouvoir et de notre Kryptonite.

06:35:39 [DGLS] Et ce que je veux vraiment comprendre de la part de chacun, c'est où voyez-vous vos forces et vos faiblesses et où je vois ces forces et ces faiblesses.

06:35:47 [DGLS] Je peux constituer des équipes pour des projets spéciaux ou pour de nombreuses choses que nous devons faire, et je veux m'assurer que différentes personnes travaillent ensemble, car lorsque je le fais, de grandes choses peuvent se produire.

06:35:59 [DGLS] Mais si je regarde quelqu'un à sa valeur nominale, je pourrais avoir fini.

06:36:04 [DGLS] Je peux négliger ce qu'ils apportent à l'équipe.

06:36:11 [DGLS] Très bien, une autre question peut-être rhétorique.

06:36:14 [DGLS] Et celui-ci va être vraiment difficile à voir.

06:36:16 [DGLS] J'ai pris cette photo, passant du camp deux au camp trois sur ce qu'on appelle le Lhotse Face.

06:36:24 [DGLS] Le bas du visage est un travail difficile.

06:36:28 [DGLS] La face du Lhotse est donc de la glace bleue et vous la gravissez pendant des heures et des heures.

06:36:32 [DGLS] La glace bleue est la glace la plus dure possible.

06:36:35 [DGLS] Donc vous creusez avec votre crampon, vous creusez avec votre autre crampon, et il y a une ligne fixe qui monte, et vous levez votre bras et vous vous fixez avec votre dispositif ascendeur, et vous arrivez à l'étape suivante, et puis vous entrez, entrez, montez.

06:36:47 [DGLS] C'était une quantité de travail extraordinaire. Je suis aussi tombé très malade.

06:36:52 [DGLS] J'ai eu ce qu'on appelle la toux du Khumbu et j'ai toussé et toussé et toussé et toussé sans arrêt pendant six semaines. J'ai tiré une côte ici. J'ai tiré une côte ici.

06:36:59 [DGLS] Ainsi, chaque fois que je levais le bras pour déplacer mon dispositif ascendeur, c'était comme si quelqu'un me donnait un coup de pied dans les côtes.

06:37:06 [DGLS] J'ai aussi eu un rhume à la poitrine, donc j'étais malheureux.

06:37:09 [DGLS] Et il n'y a pas de pharmacie sur l'Everest, donc il suffit de s'en occuper.

06:37:15 [DGLS] Mais cette photo, c'est difficile à voir. Mais c'est un double amputé.

06:37:23 [DGLS] Il n'a pas de jambes.

06:37:26 [DGLS] Une histoire plutôt triste. Il a perdu ses pieds dans l'Everest.

06:37:29 [DGLS] Il a essayé encore et encore, a attrapé un cancer, a perdu ses jambes à cause d'un cancer et a essayé une neuvième fois.

06:37:34 [DGLS] Et il a atteint le sommet de l'Everest.

06:37:37 [DGLS] Parlez de persévérance.

06:37:40 [DGLS] Nous savions donc qu'il était sur la montagne. Nous ne savions tout simplement pas où il était.

06:37:45 [DGLS] Nous savions qu'il avait atteint le sommet.

06:37:47 [DGLS] Et pendant qu'on remontait les lignes fixes entre le camp deux et le camp trois, il descendait sur les lignes descendantes et mon Sherpa, il m'a tapé sur l'épaule.

06:37:58 [DGLS] Il s'en va, voilà ce type.

06:38:01 [DGLS] Et je l'ai regardé et il vacillait partout dans les cordes.

06:38:05 [DGLS] J'y suis allé, oh mon Dieu, il n'a pas de jambes et je me plains d'avoir froid à la poitrine.

06:38:12 [DGLS] Mais wow, s'il peut le faire, je peux le faire.

06:38:18 [DGLS] Et à ce moment-là où il m'a inspiré et où j'utilise cette photo encore aujourd'hui, il ne me connaît pas.

06:38:26 [DGLS] Il ne m'a pas regardé. Il ne m'a pas serré la main.

06:38:29 [DGLS] Il ne sait pas qu'il m'a aidé à atteindre le sommet de l'Everest.

06:38:35 [DGLS] Imaginez à quoi ressemblait sa formation.

06:38:36 [DGLS] Je pensais que mon entraînement était dur, mais il n'a pas de jambes.

06:38:42 [DGLS] Et je vous encourage, il n'en faudra peut-être pas beaucoup pour vous inciter à inspirer les autres et en tant que leaders.

06:38:52 [DGLS] Lorsque j'ai été promu au niveau vice-président il y a environ cinq ans, j'ai vu à quel point les gens me regardaient différemment.

06:38:59 [DGLS] J'ai vu comment les gens me regardaient au bout du couloir.

06:39:02 [DGLS] Ils surveillaient chacun de mes mouvements.

06:39:03 [DGLS] Ils regardaient comment je me présentais et ce que je faisais, quelles décisions j'avais prises. Tout ce que je faisais était observé.

06:39:10 [DGLS] J'ai été regardé par la jeune génération à venir, et tout ce que j'ai fait, et je savais que je devais donner le bon exemple à mon équipe, même si je ne sais pas quel est le bon exemple ou quelle est la bonne décision.

06:39:24 [DGLS] Je savais que j'étais considéré comme le leader de l'équipe, et je prends une conscience ou une décision très, très consciente de savoir, d'accord, je dois faire la bonne chose pour mon équipe afin que nous puissions tous arriver à notre version du sommet.

06:39:46 [DGLS] Rappelez-vous que je vous ai dit que j'étais malade, j'étais absolument malheureux.

06:39:51 [DGLS] Cela va du camp un au camp deux et je pouvais à peine me déplacer là où se trouvait notre tente. Près de.

06:40:02 [DGLS] Ouais.

06:40:06 [DGLS] J'avais du mal ce jour-là.

06:40:08 [DGLS] Je me débattais tellement.

06:40:11 [DGLS] Je ne savais pas que j'étais filmé.

06:40:14 [DGLS] Je savais juste que si je n'arrivais pas à cette tente, je ne savais pas comment j'allais continuer.

06:40:21 [DGLS] Mais je le savais, et je me souviens encore aujourd'hui, en passant du camp un au camp deux, je n'arrêtais pas de penser en moi-même, j'ai juste besoin de continuer à avancer.

06:40:35 [DGLS] N'oubliez pas qu'il peut s'agir de deux pas en avant et d'un seul pas en arrière, mais vous avancez quand même.

06:40:39 [DGLS] Et je savais que je devais continuer à avancer.

06:40:44 [DGLS] Et finalement, je ferais ce sommet.

06:40:47 [DGLS] C'est un peu comme si la peur était acceptable, mais éviter le risque ne l'était pas.

06:40:50 [DGLS] Donc si vous vous arrêtez et vous retournez, je savais si je m'arrêtais et me retournais parce que c'est trop dur et j'ai un rhume à la poitrine et je me suis arraché quelques côtes.

06:40:59 [DGLS] Je n'allais jamais atteindre ce sommet, et je savais que si je continuais à faire un pas devant l'autre, j'arriverais éventuellement à ce sommet.

06:41:10 [DGLS] Et parfois, les grandes choses sont difficiles.

06:41:14 [DGLS] Et c'était un de ces jours. C'était probablement l'un des pires jours.

06:41:17 [DGLS] J'ai eu l'Everest, parce que j'ai eu beaucoup de mal à bouger, mais ça en valait la peine.

06:41:22 [DGLS] Parfois, les choses les plus difficiles de la vie en valent la peine.

06:41:29 [DGLS] Ouais, donc je rêve grand.

06:41:31 [DGLS] J'étais donc vraiment très fier de porter le drapeau canadien jusqu'au sommet de l'Everest.

06:41:39 [DGLS] Je ne pensais pas que moi, le petit Elmer, pourrais atteindre le sommet de l'Everest. Maintenant.

06:41:45 [DGLS] Je suis née à Dublin, en Irlande, et j'ai immigré ici quand j'avais quatre ans et j'ai fait la une des journaux irlandais en tant que première femme née à Dublin à atteindre un sommet.

06:41:56 [DGLS] Je n'avais aucune idée que c'était une chose.

06:41:58 [DGLS] Mais oui, j'ai réussi et je vous encourage vraiment, je vous encourage en tant que dirigeants à vraiment soutenir vos équipes, à rêver grand, à comprendre qui elles sont. Que veulent-ils faire ?

06:42:13 [DGLS] Comment pouvez-vous les aider ? Vous avez beaucoup de pouvoir.

06:42:16 [DGLS] Vous avez beaucoup d'influence.

06:42:17 [DGLS] Vous pouvez vraiment changer la vie des gens.

06:42:24 [DGLS] Bon, dernière diapositive.

06:42:27 [DGLS] Donc avant de passer à la vidéo, vous savez ce que c'est.

06:42:31 [DGLS] C'est l'empreinte de mon Sherpas.
06:42:34 [DGLS] Et c'était sur chaque photo de sommet que j'avais.
06:42:39 [DGLS] Et au début, je me dis, bon sang.
06:42:41 [DGLS] Chaque photo du sommet.
06:42:43 [DGLS] Mais non, chaque photo de sommet porte l'empreinte de mon Sherpas.
06:42:48 [DGLS] Il était avec moi dans ce voyage.
06:42:50 [DGLS] Je suis tellement fier qu'il fasse partie de chaque photo que j'ai.
06:42:54 [DGLS] Dans cette vidéo, je n'avais pas réalisé que mon téléphone était en vidéo et donc ce que vous entendrez, c'est que vous verrez venir alors que je me lève en costume avec le drapeau et que vous entendrez les Sherpas népalais parler sur le radio.
06:43:10 [DGLS] Nous allons donc diffuser cette vidéo.
06:43:16 [DGLS] Deux fois.
06:43:22 [DGLS] Toi.
06:43:25 [DGLS] Vous voyez son empreinte de pouce sur chaque photo ? Ouais.
06:43:29 [DGLS] Il y a une chose que je veux souligner à ce sujet. Quand j'ai demandé à mon manager.
06:43:35 [DGLS] Hé, patron, vous savez, je suis vraiment obsédé par le mont Everest.
06:43:38 [DGLS] Hé, j'ai été accepté dans une très bonne équipe et je veux vraiment gravir l'Everest. Et il a dit, ouais, d'accord.
06:43:45 [DGLS] J'ai dit, eh bien, je vais avoir besoin de m'absenter du travail.
06:43:47 [DGLS] Et il a dit, oui, j'ai dit, je vais avoir besoin de deux mois de congé.
06:43:50 [DGLS] Il y va, oui, j'ai dit, je n'ai pas dit deux semaines.
06:43:54 [DGLS] J'ai dit, j'ai besoin de deux mois de congé.
06:43:57 [DGLS] Et il a dit, oui, reviens vivant.
06:44:01 [DGLS] Ouah. Droite.
06:44:04 [DGLS] Il n'a pas dit, eh bien, vous devez faire cela.
06:44:08 [DGLS] Vous devez vous assurer d'avoir un plan de sauvegarde.
06:44:10 [DGLS] Vous devez vous assurer que la personne que vous allez être, qui va vous épauler, est formée.
06:44:14 [DGLS] Il ne m'a rien donné.
06:44:15 [DGLS] J'étais libre de partir et il fait partie de mon histoire.
06:44:21 [DGLS] Il a changé ma vie. Il m'a permis de faire ce voyage.
06:44:25 [DGLS] Et quand je dis que nous, en tant que managers et dirigeants, avons de l'influence et, vous savez, je vous encourage vraiment à réfléchir à ce que veut votre équipe et ce que veulent ces gens. Je n'aurais pas pu le faire sans eux.
06:44:37 [DGLS] Je n'aurais pas pu le faire sans le soutien de l'entreprise.
06:44:40 [DGLS] Ce premier manager, en Californie, qui m'a amené en Californie, eh bien, il était en fait basé à Ottawa. Ouah.
06:44:48 [DGLS] Nous pouvons faire beaucoup de choses ici pour les gens.
06:44:51 [DGLS] Et je vous encourage vraiment à les encourager, vous savez, à les inspirer, à les aider à vivre leurs rêves.
06:44:58 [DGLS] Il y a tellement de choses que nous pouvons faire collectivement dans cette salle. C'est ça. Je veux te dire merci.
06:45:05 [DGLS] Ce fut un véritable honneur d'être de retour à Ottawa et d'être ici devant tout le monde.
06:45:11 [DGLS] Je n'ai vraiment jamais pensé que cela serait possible pour moi.
06:45:14 [DGLS] Vous savez, depuis que j'ai gravi l'Everest, ma vie a changé et j'ai beaucoup parlé.
06:45:21 [DGLS] Et, vous savez, j'amène maintenant les femmes à parcourir plus de 14 000 pieds pour qu'elles puissent vivre leur première randonnée en haute altitude.
06:45:27 [DGLS] Et bien d'autres choses se sont produites.
06:45:29 [DGLS] Mais je vous encourage vraiment à rêver grand, à aider vos équipes à rêver grand parce que, vous savez, on ne sait jamais qui pourrait atteindre sa version de son Everest. Merci encore.
06:45:41 [DGLS] Merci.
06:45:47 [DGLS] Merci.
06:45:48 [DGLS] Voulez-vous. Louise ? Voulez-vous répondre à quelques questions ?
06:45:51 [DGLS] Oh, bien sûr.
06:45:54 [DGLS] J'ai oublié cela.
06:45:57 [DGLS] Des questions? Vous voulez gravir l'Everest maintenant ?
06:46:01 [DGLS] Un coup de main pour gravir l'Everest ?
06:46:02 [DGLS] Je sais, je sais comment aider à m'entraîner, tu sais, des surprises ?
06:46:11 [DGLS] Non.
06:46:12 [DGLS] Vous y allez, comme s'il y avait un happy hour juste après, et c'est ce que vous voulez ? Ça va aussi.
06:46:17 [DGLS] Je comprends que c'est une longue journée.
06:46:21 [DGLS] Toutes nos félicitations. Oh, j'apprécie ça. Merci.
06:46:24 [DGLS] Merci. D'accord. D'accord.
06:46:28 [DGLS] Merci beaucoup. Merci.
06:46:41 [DGLS] Je vais le dire pour que ce soit égal pour nous deux.
06:46:43 [DGLS] Nous devons constamment réparer le micro.

06:46:45 [DGLS] Je ne sais pas si vous l'avez remarqué, mais nous sommes à deux hauteurs différentes.
06:46:49 [DGLS] Je mesure un pied de plus que mon co-animateur.
06:46:53 [DGLS] Et je dois dire que j'apprécie vraiment à quel point elle a su lever les yeux toute la journée et devoir poser son micro, alors j'espère que cela vous apportera un peu d'humour autant que nous.
06:47:04 [DGLS] c'était une façon incroyablement inspirante de terminer la journée, vous savez, de pouvoir faire, de montrer des parallèles entre l'alpinisme et le leadership.
06:47:15 [DGLS] J'ai pensé que c'était tout à fait remarquable.
06:47:17 [DGLS] Et je pensais à la façon dont je voudrais conquérir mon propre Everest une fois que j'aurais découvert ce que c'était.
06:47:23 [DGLS] c'est donc un voyage en soi.
06:47:25 [DGLS] Et, alors que nous terminons la première journée, je tiens à remercier chacun d'entre vous pour, incroyablement, votre incroyable participation et pour avoir pu en quelque sorte écouter les différents sujets qui ont été abordés tout au long de la journée. Nous avons exploré une variété de thèmes.
06:47:40 [DGLS] Nous avons parlé d'IA, d'innovation, de collaboration, d'efforts de guerre et de services aux citoyens.
06:47:49 [DGLS] C'est donc une de ces journées où cela a été inspirant.
06:47:52 [DGLS] non seulement par des conférenciers comme Louise McEvoy et le colonel Hansen, mais aussi par nos propres collègues du GC et par ce qu'ils sont en mesure d'apporter à la table.
06:48:02 [DGLS] nous avons donc vraiment pu explorer la collaboration et l'innovation internationales ainsi que l'importance vitale de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. et j'espère que cela a été une journée remarquable pour vous.
06:48:13 [DGLS] Je sais que ça a été pour moi.
06:48:14 [DGLS] Alors à toi, Leanne. Et merci aux Invités.
06:48:19 [DGLS] Incroyable.
06:48:20 [DGLS] Je vais juste réparer ça.
06:48:23 [DGLS] qui ont participé à la prise de panelist engagé qui ont alimenté les discussions.
06:48:34 [DGLS] Nous espérons vous vous 82 motivé et des nouvelles, des a mettre en œuvre dans votre propre initiative numérique un merci spécial et merci à nos participants virtuels de nous avoir rejoint pour tirer le meilleur parti de l'expérience numérique. Nous apprécions vos commentaires et votre expérience. et nous vous encourageons à formuler des commentaires dans le sondage que vous recevrez.
06:48:59 [DGLS] Pour ceux qui ont reçu une invitation et se sont inscrits pour participer en personne, nous sommes impatients de vous accueillir à nouveau demain.
06:49:07 [DGLS] Nous plongerons dans des discussions stratégiques aux niveaux de la haute direction, démêlant les couches complexes de l'environnement opérationnel actuel au sein du GC.
06:49:17 [DGLS] Et enfin, une note spéciale pour ceux qui sont ici en personne aujourd'hui, DPI parraine généreusement un événement de réseautage en personne.
06:49:28 [DGLS] Nous vous encourageons à rester en contact, à réseauter et à poursuivre les discussions que nous avons eues au cours de la journée.
06:49:34 [DGLS] Encore une fois, merci à tous ceux qui ont participé au sommet aujourd'hui.
06:49:37 [DGLS] C'est vraiment inspirant d'être témoin de l'esprit de collaboration de notre communauté numérique du GC alors que nous nous réunissons pour des discussions significatives et des idées partagées. Merci.
06:49:50 [DGLS] Et bien à demain.

DIGITAL GOVERNMENT LEADERS SUMMIT - SOMMET DES DIRIGEANTS DU GOVERNMENT NUMÉRIQUE 2024:
QXMR-8929 - alejandro.almendrades@tbs-sct.gc.ca - Tuesday, January 30, 2024 8:49 AM - 380 minutes

Participant: DGLS [DGLS] English (US)

00:00:00 [DGLS] Essai. Vérification verbale. Cochez un, deux.
00:00:03 [DGLS] Test.
00:02:30 [DGLS] Donc.
00:07:50 [DGLS] Bonjour Bonjour à tous.
00:07:52 [DGLS] Bonjour.
00:07:54 [DGLS] Je vais simplement vous demander à tous de prendre place et nous commencerons dans un instant.
00:08:53 [DGLS] D'accord.
00:08:53 [DGLS] Avec n'importe quoi à gauche.
00:08:57 [DGLS] D'accord. La différence de hauteur ne change pas.
00:09:01 [DGLS] Je sais.
00:09:06 [DGLS] D'accord.
00:09:07 [DGLS] Bon retour à tous.
00:09:10 [DGLS] C'est formidable de voir des visages d'hier et de nouveaux visages nous rejoindre aujourd'hui. Je m'appelle Liane LaBelle.
00:09:17 [DGLS] Je suis le directeur exécutif de la plateforme au CDS.
00:09:21 [DGLS] Et je m'appelle Jessica Zeroual.

00:09:23 [DGLS] Je suis conseiller principal du sous-ministre délégué à Services publics et Approvisionnement Canada.

00:09:28 [DGLS] hier c'était une journée tellement merveilleuse.

00:09:30 [DGLS] Nous avons eu beaucoup de conversations inspirantes.

00:09:33 [DGLS] ce que j'ai le plus apprécié, et j'espère que vous tous qui étiez avec nous hier, j'espère, ce sont les parallèles qu'ont eu certaines discussions, qu'il s'agisse du colonel Hansen qui a parlé de son expérience d'aller dans l'espace et de traduire ces leçons sur Terre, à Louise McEvoy, qui a clôturé la discussion d'hier en faisant des parallèles entre l'ascension du mont Everest et ses rôles de leadership tout au long de sa carrière. C'était donc assez remarquable.

00:09:59 [DGLS] Aujourd'hui, il y aura en fait un changement d'orientation à mesure que nous nous plongerons dans les discussions stratégiques.

00:10:05 [DGLS] Il s'agira davantage d'une approche interne.

00:10:07 [DGLS] Hier, quelques personnes externes sont venues discuter avec nous.

00:10:11 [DGLS] Aujourd'hui, ce sera un peu plus intime, ce qui sera fantastique.

00:10:14 [DGLS] Nous entendrons des dirigeants de partout au GC et nous pourrons, nous l'espérons, avoir des conversations ouvertes, honnêtes et réelles sur le numérique, mais pas seulement sur le quoi, mais aussi sur la manière dont nous faisons du numérique.

00:10:26 [DGLS] donc je vais le confier à Leanne et nous ferons un atterrissage rapide. Connaissance.

00:10:32 [DGLS] Alors que nous commençons, ancrés et reconnaissons le territoire traditionnel ancestral et non cédé des peuples algonquins Anishinaabe, gardiens du bassin versant de la rivière des Outaouais depuis des temps immémoriaux, le rythme rapide de l'innovation trouve l'harmonie avec les rythmes anciens de cette terre, nous invitent à cultiver un paysage numérique qui fait écho à la sagesse inclusive du peuple algonquin Anishinaabeg.

00:10:59 [DGLS] À l'intersection de la tradition et de la technologie, cela exige qu'en tant qu'individus non autochtones, nous reconnaissons nos responsabilités et que nous nous engageons à prendre des mesures concrètes pour lutter contre les pratiques antiracistes et anti-oppressives dans nos rôles de leadership sur le territoire numérique.

00:11:20 [DGLS] Que cette reconnaissance soit le catalyseur d'un changement significatif, inspirant un voyage collectif vers la réconciliation et le développement d'un gouvernement numérique véritablement inclusif et équitable.

00:11:34 [DGLS] Merci Leanne pour ça.

00:11:36 [DGLS] c'est la partie la plus excitante de la journée.

00:11:38 [DGLS] Je vais faire quelques tâches ménagères, alors j'espère que nous y parviendrons et que vous serez bien équipés pour avoir la discussion d'aujourd'hui.

00:11:45 [DGLS] Nous vous demandons donc de bien vouloir mettre tous vos appareils électroniques en mode vibreur.

00:11:50 [DGLS] Alors bien sûr, si vous recevez des appels tout au long de la journée, nous vous encourageons à ne pas les prendre à l'arrière.

00:11:54 [DGLS] Mais descendez plutôt ou essayez de trouver un autre espace, car la pièce fait écho.

00:12:00 [DGLS] Donc, si vous ne voulez pas entendre vos appels, nous vous encourageons à sortir quelques minutes.

00:12:06 [DGLS] il s'agit d'un événement fédéral et il se déroulera dans les deux langues officielles.

00:12:10 [DGLS] N'hésitez donc pas à poser des questions dans votre langue préférée.

00:12:13 [DGLS] Vous remarquerez qu'il y a deux micros dans la pièce, vous en aurez donc un à gauche et un à droite.

00:12:17 [DGLS] Chaque fois que nous avons un panel, nous avons des panélistes ou un conférencier principal. N'hésitez pas à venir poser vos questions.

00:12:24 [DGLS] vous me verrez aussi avec le micro.

00:12:26 [DGLS] Pendant que nous animons plus tard dans la journée un de nos ateliers.

00:12:29 [DGLS] Donc, si jamais vous souhaitez simplement me signaler, vous pouvez également le faire.

00:12:33 [DGLS] Nous avons l'application Wordly, qui est disponible en traduction simultanée. Pour vous connecter, il vous suffit de scanner le code QR situé à votre table pour suivre les instructions, il y a donc quelque chose au milieu de votre table.

00:12:44 [DGLS] Si jamais vous souhaitez vous connecter avec Wordly et pour toute assistance dont vous avez besoin tout au long de la journée, nous avons d'excellents organisateurs à la table d'inscription et ils peuvent vous aider avec toutes vos demandes.

00:12:55 [DGLS] Et enfin, assurez-vous de déposer vos cordons.

00:12:58 [DGLS] Si vous décidez de partir dans la journée, vous pouvez les rendre à la table d'inscription et ils les prendront sur-le-champ.

00:13:05 [DGLS] La programmation d'aujourd'hui est vraiment quelque chose de spécial, avec des conférenciers incroyables.

00:13:10 [DGLS] Pour commencer, nous avons un invité spécial, le docteur Stephen Lucas, sous-ministre de Santé Canada, qui nous guide dans une discussion et une séance de travail stimulantes sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique.

00:13:24 [DGLS] Après une courte pause santé, nous aurons une table ronde passionnante et des questions-réponses intitulées Travailler en collaboration tout en traitant des réalités opérationnelles à l'échelle de l'entreprise.

00:13:36 [DGLS] Nous examinerons les contraintes qui nous poussent à collaborer plus efficacement au sein du GC.

00:13:43 [DGLS] Après cette séance, nous avons l'honneur d'entendre Scott Jones, président de Services partagés Canada, nous expliquer comment SSI évolue pour mieux collaborer.

00:13:53 [DGLS] Il comptera sur vous pour poser des questions, alors n'hésitez pas à vous approcher de l'un des microphones.

00:13:58 [DGLS] Comme je l'ai mentionné précédemment, après le déjeuner, nous vous invitons à vous joindre à la table ronde stimulante et aux questions-réponses axées sur les efforts coordonnés visant à combler le manque de talents dans les gouvernements canadiens.

00:14:12 [DGLS] La danseuse d'Ostvedt était sur le gouvernement d'aujourd'hui et de demain.

00:14:18 [DGLS] Notre envoyé très spécial et John Hannaford, greffier du Conseil trésor du Conseil privé et secrétariat et secrétaire de cabinet de plus nous sommes modératrice Christiane Fox, greffière du Conseil privé et secrétaire associée du cabinet ensemble Discutant les valeurs et artistiques et partage la vision de l'avenir sécession à l'occasion de poser vocation très brulant.

00:14:49 [DGLS] IL s'agit d'une occasion d'entente directement des experts sur le sujet fondamental.

00:14:55 [DGLS] Nous concluons la journée d'avant-garde avec quelque mode de conclusion de Stephen Burt, dirigeant principal de la formation du Canada par Intérim nous vous soit une journée et nous vous soit une très bonne participation.

00:15:13 [DGLS] Très bien, nous allons donc quitter la scène pour pouvoir commencer cette journée sans plus attendre.

00:15:19 [DGLS] C'est avec plaisir que nous vous présentons notre premier conférencier invité, le docteur Stephen Lucas, sous-ministre de la Santé, qui nous guidera à travers une séance sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique. Nommé en 2019.

00:15:32 [DGLS] Le Docteur Lucas apporte une vaste expérience.

00:15:35 [DGLS] Auparavant, il a été sous-ministre d'Environnement et Changement climatique Canada et a occupé des postes clés au Bureau du Conseil privé et à Ressources naturelles Canada.

00:15:45 [DGLS] Sa carrière couvre le leadership dans le développement de politiques stratégiques, l'innovation et les relations internationales avec une formation de chercheur scientifique. Le docteur Lucas est bien équipé pour nous guider dans cette discussion.

00:15:57 [DGLS] Nous sommes honorés de bénéficier de ses idées lors de notre sommet.

00:16:00 [DGLS] Veuillez vous joindre à moi pour souhaiter la bienvenue au docteur Lucas sur scène. Remercier.

00:16:16 [DGLS] Bonjour.

00:16:18 [DGLS] Dès l'introduction, je peux affirmer en toute sécurité que je ne suis pas astronaute, je n'aurai donc pas cette expérience à partager avec vous.

00:16:26 [DGLS] Je n'ai pas non plus escaladé le mont Everest, du moins littéralement.

00:16:30 [DGLS] bien qu'au sens figuré, le Covid ait eu, la pandémie a eu ses moments.

00:16:34 [DGLS] mais c'est vraiment un honneur de me joindre à vous ici, ici aujourd'hui.

00:16:39 [DGLS] et pour vous parler dans le contexte de mon rôle au sein de l'équipe de travail que le greffier a nommée au début de l'automne dernier pour examiner les valeurs et l'éthique, l'éthique de Valera, Donald, contexte de fonction publique et vraiment essentiel et sa clé de non-rôle.

00:17:03 [DGLS] n'approche pas de travail le processus de navigation de DeFi et de sujet très non difficile dans un monde, extrêmement complexe dans la fonction publique au Canada à la hauteur du monde.

00:17:21 [DGLS] donc ce que je vais faire brièvement, c'est juste vous donner un petit aperçu du contexte de l'équipe de travail, parler.

00:17:29 [DGLS] puis aux cinq domaines sur lesquels nous nous sommes résumés dans notre rapport publié en décembre, les thèmes que nous avons entendus, qui, je crois, seront au centre de vos discussions aux tables de ce matin en cinq domaines de réflexion à partir desquels nous avons élaboré un certain nombre de de recommandations et j'espère à travers cela aider, animer et soutenir vos discussions, susciter des questions et de l'intérêt.

00:17:57 [DGLS] Et surtout, allumez l'étincelle.

00:18:01 [DGLS] S'il n'est pas déjà brûlant de parler de valeurs et d'éthique et, je pense que la raison pour laquelle Clark s'est concentré sur ce sujet au début de son mandat en tant que Clark et il vous parlera cet après-midi au cours de la séance, c'est qu'il est si fondamental de notre rôle en tant que fonctionnaires.

00:18:20 [DGLS] C'est fondamental pour les gens de toute organisation.

00:18:22 [DGLS] Mais je pense qu'il y a des aspects qui sont tout à fait uniques dans le contexte de notre travail en tant que fonctionnaires, comme le respect de la démocratie, les valeurs et certainement le respect des valeurs des personnes et c'est à cet égard que cela offre l'occasion de réfléchir au contexte. dans lequel nous travaillons.

00:18:43 [DGLS] l'évolution au cours des dernières décennies en ce qui concerne la façon dont la fonction publique a changé à bien des égards.

00:18:50 [DGLS] Et j'aborderai cela brièvement, mais aussi comment les valeurs, en tant que fondement sur lesquels nous nous appuyons, peuvent nous aider à nous guider dans notre travail.

00:19:04 [DGLS] Et dans un sens, la conclusion de notre travail, semblable aux conclusions formulées il y a 25 ans dans un rapport phare dirigé par John Tait, ancien sous-ministre de la Justice.

00:19:18 [DGLS] est que ces valeurs perdurent, mais pour les maintenir en vie, nous devons avoir un processus de dialogue continu, et celui-ci doit être honnête et ouvert.

00:19:27 [DGLS] Et je pense que c'est l'une des choses qui, d'après ce que nous avons entendu lors de plus de 100 séances au sein du gouvernement l'automne dernier, a été perdue dans le contexte de la pandémie, de la transition vers le travail à distance et le travail hybride.

00:19:46 [DGLS] et c'est certainement quelque chose que nous recommandons fortement de relancer et d'en faire un processus continu.

00:19:53 [DGLS] Le Greffier, celui sous lequel ils ont sombré, la formation dans laquelle, en équipe de travail pour nous pouvons, avoir les perspectives de groupe diversifié.

00:20:09 [DGLS] Les fonctionnaires qui l'automne qui touchent la communauté la diversité le réseau mais aussi de communauté fonctionnelle viennent voter aussi dans le ministère est une agence.

00:20:28 [DGLS] L'équipe de travail était dirigée par Catherine Blewett, nommée hier secrétaire du Conseil du Trésor.

00:20:35 [DGLS] Caroline Xavier, Christiane Fox, la nouvelle greffière adjointe, Donald McClymont et moi-même avons travaillé ensemble pour nous assurer que nous écoutions réellement, lors de séances de dialogue ouvertes, les points de vue de milliers de fonctionnaires au cours de ces plus de 100 séances que nous avons animées et auxquels nous avons participé, et cela nous a amené à faire de notre mieux pour rassembler ces fils de discussion autour de dix thèmes et capter les voix à travers des citations dans le rapport d'étape de décembre.

00:21:15 [DGLS] Donc, en ce qui concerne les cinq domaines de recommandations et de réflexion, je pense qu'un point primordial, c'est-à-dire fondamental, est que nous ne recommandons pas d'ouvrir et de modifier le code.

00:21:30 [DGLS] Les cinq valeurs fondamentales que sont l'excellence, la gestion, l'intégrité, le respect de la démocratie et le respect des personnes que nous croyons solides et durables.

00:21:42 [DGLS] Mais ce qui est fondamental, c'est la façon dont nous les utilisons et comment nous les maintenons en vie dans la fonction publique.

00:21:48 [DGLS] Reconnaissez les tensions inhérentes entre eux et demandez-leur de soutenir et de guider notre travail.

00:21:53 [DGLS] Et c'est donc à cet égard que je vais, je vais parler brièvement de ces cinq domaines de réflexion.

00:22:03 [DGLS] La première touche à un point que j'ai soulevé, à savoir que la fonction publique est unique.

00:22:07 [DGLS] Et certainement pour moi, au cours de plusieurs décennies de ma carrière de fonctionnaire, j'ai considéré la fonction publique comme une vocation.

00:22:16 [DGLS] et je pense que de nombreuses organisations, comme je l'ai noté, ont des engagements en matière d'excellence ou représentent les nations dans leurs valeurs et leur respect des personnes, y compris le respect de la diversité et la garantie d'un environnement de travail inclusif et positif.

00:22:32 [DGLS] mais le respect de la démocratie est fondamental et nous jouons un rôle unique dans la démocratie canadienne, comme vous le savez, et en tant que fonctionnaires non partisans appuyant les gouvernements que les Canadiens élisent et dans l'accomplissement de leurs mandats.

00:22:51 [DGLS] Et c'est cela, la nature unique de notre rôle en tant que fonctionnaires, qui nous amène à recommander que nous devons améliorer notre jeu en matière de dialogue et parler de nos valeurs et de notre éthique afin qu'elles vivent et puissent nous aider à naviguer dans notre travail et nos problèmes. et les défis du quotidien.

00:23:14 [DGLS] Et en effet, comme le greffier le mentionnera cet après-midi, il a créé un sous-ministre et souhaite que nous engagions des discussions dans nos ministères, à la fois en termes de travail au cours des six prochains mois et dans le cadre d'un processus continu soutenu par la formation.

00:23:31 [DGLS] Le deuxième thème est de vraiment reconnaître que nous sommes les gardiens de la confiance du public.

00:23:39 [DGLS] Il s'agit d'une phrase spécifique que nous avons entendue lors d'une discussion avec Ian Shugart, quelques semaines seulement avant sa mort.

00:23:48 [DGLS] Et, bien sûr, un sous-ministre et greffier du Conseil privé de longue date, malheureusement décédé cet automne.

00:23:56 [DGLS] Mais cela parle vraiment du rôle fondamental que nous avons dans la sauvegarde et le soutien, par nos engagements, notre gestion, notre intégrité et d'autres valeurs, la confiance du public, qui est difficile à gagner.

00:24:10 [DGLS] Cela prend du temps, mais il est facile de perdre en raison de problèmes éthiques, de conflits ou d'autres choses.

00:24:20 [DGLS] et je pense qu'être capable d'utiliser le code pour aider à surmonter ces défis est absolument essentiel.

00:24:27 [DGLS] Et c'est un domaine dans lequel nous avons fortement recommandé, en plus d'un processus de dialogue continu avec les fonctionnaires, ce que nous avons perdu.

00:24:37 [DGLS] Lorsque je suis entré dans la fonction publique et après le rapport Tate, cela faisait simplement partie intégrante de ce que nous ferions sur le lieu de travail.

00:24:45 [DGLS] Et, et certainement de l'intégration aux discussions annuelles.

00:24:50 [DGLS] Je pense que c'est devenu davantage un exercice de case à cocher.

00:24:53 [DGLS] en termes de processus d'intégration des fonctionnaires.

00:24:57 [DGLS] Et donc ça n'a tout simplement pas la même résonance.

00:25:02 [DGLS] Notre point de vue était que la formation devait être réelle.

00:25:04 [DGLS] Il doit être basé sur des exemples pratiques, des études de cas racontant certains des défis auxquels nous sommes confrontés dans notre travail et des scénarios tournés vers l'avenir.

00:25:15 [DGLS] Et je vais souligner quelques domaines importants dans les commentaires ultérieurs.

00:25:21 [DGLS] Le troisième domaine d'intérêt et probablement le thème le plus fort et la partie fondamentalement importante des discussions concernait le respect des valeurs des gens, disons, Montclair, par note.

00:25:36 [DGLS] le travail peut le plus changement important pendant le vent.

00:25:42 [DGLS] Cinq années ont passé une note.

00:25:45 [DGLS] La recommandation est d'affirmer et de réaffirmer l'action de Monsieur et Madame Charette. Une note de fiançailles.

00:25:57 [DGLS] là.

00:25:57 [DGLS] La réconciliation avec les autochtones.

00:26:01 [DGLS] Nous pensons donc qu'il est essentiel, dans le cadre de notre travail en cours et de notre façon de travailler et de qui nous sommes, de réaffirmer nos engagements en faveur de la diversité et de l'équité et de lutter contre le racisme par le biais d'un appel à l'action.

00:26:21 [DGLS] Ainsi que des engagements en matière de réconciliation et d'autres domaines clés qui parlent à nos collaborateurs, à nos valeurs, à qui nous sommes et qui sont si fondamentaux pour notre travail visant à créer un environnement de travail positif et respectueux.

00:26:35 [DGLS] Le quatrième thème portait sur les valeurs et la responsabilité.

00:26:40 [DGLS] Les valeurs, bien entendu, sont le Code de valeurs et l'éthique.

00:26:43 [DGLS] Plus précisément, c'est une condition de notre emploi.

00:26:47 [DGLS] pourtant, nous avons entendu des gens particulièrement, des jeunes fonctionnaires, des agents négociateurs et d'autres groupes, s'inquiéter du fait qu'il y avait deux poids, deux mesures, que les personnes aux niveaux supérieurs n'étaient pas tenues de rendre compte de leur respect du code et qu'elles étaient considérées comme agissant de manière éthique, comme En outre, il y a eu un dialogue important autour de la responsabilité ministérielle et du rôle du personnel politique, qui soutient les ministres et ne sont pas des élus ni des fonctionnaires responsables de l'exécution de leurs mandats.

00:27:31 [DGLS] Et cela a conduit à certaines recommandations, notamment assurer une plus grande sensibilisation et une utilisation plus large d'un document d'accompagnement, si vous préférez, au Code de valeurs et d'éthique.

00:27:42 [DGLS] le guide sur un gouvernement ouvert et responsable que le gouvernement a publié en 2015, qui énonce et décrit en détail les rôles des ministres et leurs responsabilités, le rôle du personnel politique et celui des sous-ministres et des fonctionnaires de la fonction publique.

00:27:56 [DGLS] De plus, je pense que nous recommandons fortement de mettre davantage l'accent sur les hauts dirigeants, en donnant l'exemple, en veillant à ce qu'ils respectent les codes de conduite ministériels et, et, prennent les mesures nécessaires à tous les niveaux pour résoudre les problèmes associés au respect des Code de valeurs et d'éthique.

00:28:19 [DGLS] Le thème final est vraiment intéressant, et je sais que c'est l'un des domaines d'intérêt des dix thèmes dont vous allez discuter.

00:28:29 [DGLS] et c'est là à la fois la dualité et la tension entre la responsabilité individuelle et collective.

00:28:36 [DGLS] La fonction publique est, par essence, un sport d'équipe.

00:28:40 [DGLS] Nous sommes ici à titre individuel, mais nous contribuons dans un contexte collectif à nos mandats, notamment par la prestation collective de conseils transmis par les sous-ministres aux ministres.

00:28:53 [DGLS] en termes de décisions et d'actions politiques et opérationnelles.

00:28:58 [DGLS] Mais nous avons assisté au cours des dernières décennies à des changements importants dans votre monde, la technologie et le rôle de la technologie personnelle et l'accès à celle-ci ont été fondamentalement importants, libérateurs, mais ont généré des défis, notamment dans l'utilisation des médias sociaux et l'expression personnelle. opinions dans les médias sociaux tout en respectant notre principe et notre valeur de respect de la démocratie et de l'impartialité.

00:29:31 [DGLS] nous assistons certainement non seulement à l'essor, mais aussi à la prédominance et à la croissance de l'utilisation de l'intelligence artificielle et des algorithmes d'apprentissage automatique.

00:29:42 [DGLS] Et cela représente à la fois une opportunité incroyable, mais aussi un défi quant à la façon dont cela peut être mis en œuvre d'une manière qui correspond à nos valeurs et à notre utilisation éthique dans la fonction publique, dans la fonction publique.

00:29:56 [DGLS] l'autre dimension de ce thème est la montée de l'individualisme, qui, je pense, a connu, dans un certain sens, un changement séculaire au cours des dernières décennies et se manifeste chez les individus qui rejoignent la fonction publique ou qui ont travaillé dans la fonction publique pour vouloir, à travers leur propre agence, pour avoir un impact personnel.

00:30:17 [DGLS] Et même si cela peut être incroyablement positif en termes de stimulation de l'initiative et de l'innovation et de soutien au changement et aux nouvelles idées, encore une fois, nous travaillons dans un contexte collectif où la collaboration au-delà des frontières est si essentielle.

00:30:34 [DGLS] Un sport d'équipe, comme indiqué.

00:30:36 [DGLS] Et cette tension est naturelle, mais c'est une tension dont nous devons parler, comprendre et soutenir les individus lorsqu'ils la regardent.

00:30:44 [DGLS] À cet égard, nous avons recommandé la nécessité de mettre à jour et de clarifier les orientations sur l'utilisation des médias sociaux.

00:30:53 [DGLS] Comme indiqué, attendez-vous à une utilisation plus large, dans tout ce que nous faisons dans le service public, des algorithmes d'intelligence artificielle et d'apprentissage automatique et des choses ChatGPT que vous connaissez parfaitement, d'une manière qui, comme je l'ai noté, s'aligne sur nos valeurs et garantit une

utilisation éthique et responsable et que nous soutenons un dialogue continu qui peut stimuler cette créativité et cette innovation.

00:31:21 [DGLS] Mais dans un sens, cela favorise également la collaboration et la capacité de fournir des conseils collectifs et de répondre aux directives que nous recevons.

00:31:30 [DGLS] Ne me faites pas de remarque pour cray dans une conversation clairesemée avec trois points de chat final, le premier juste pour réaffirmer notre point de vue du travail de l'équipe de travail et l'écoute de milliers de fonctionnaires que nos valeurs fondamentales perdurent.

00:31:54 [DGLS] Mais ce qui est vraiment essentiel, c'est de veiller à ce qu'ils prennent vie grâce à un dialogue continu et honnête.

00:32:01 [DGLS] le troisième point est, comme l'a souligné Ian Shugart, que la confiance du public est au cœur de cette question, et nous devons y penser du point de vue de la gestion et de l'intégrité en termes de nos actions et de la manière dont nous soutenons et maintenons cela et discutons des situations où cela est nécessaire. Les fonctionnaires ressentent le besoin, dans certains cas, de s'adresser aux médias dans les domaines où ils ne sont pas d'accord avec la décision du gouvernement afin de garantir que nous créons un espace et des espaces ouverts et sûrs pour le dialogue et pour surmonter les défis.

00:32:32 [DGLS] Et le dernier point pour vous, en tant que leaders numériques au sein du gouvernement, est que le leadership est important, et qu'il doit être ancré dans nos valeurs et informé par celles-ci, et que nous les dirigeons, les projetons et les vivons.

00:32:44 [DGLS] Ne le faites pas. Commentaire.

00:32:46 [DGLS] en dialogue.

00:32:54 [DGLS] Très bien. Merci beaucoup, docteur Lucas.

00:32:57 [DGLS] Ce sera maintenant à vous tous d'avoir des conversations sur les valeurs et l'éthique.

00:33:01 [DGLS] Vous remarquerez qu'il y a un document sur votre table, sur chaque table, nous allons effectivement vous demander à au moins une personne de s'inscrire à Slido.

00:33:11 [DGLS] à chaque numéro de groupe, vous aurez un numéro de groupe, et ce sera l'un des dix thèmes dont vous discuterez.

00:33:16 [DGLS] Nous vous demanderons d'avoir des conversations, des discussions à votre table autour du thème que vous avez assigné à votre table.

00:33:23 [DGLS] Et puis, dans 12 à 15 minutes environ, nous aurons une conversation plus large.

00:33:27 [DGLS] Nous aurons une conversation en plénière. Je veux juste voir si ces instructions étaient claires.

00:33:32 [DGLS] Quelqu'un a-t-il des questions concernant cet atelier spécifique ? D'accord génial. Alors lancez-vous.

00:33:39 [DGLS] Nous reviendrons dans 12 minutes.

00:33:41 [DGLS] Merci.

00:37:07 [DGLS] Donc.

00:37:15 [DGLS] Ouais.

00:37:27 [DGLS] Je ne sais pas, mais.

00:37:36 [DGLS] Mais.

00:38:15 [DGLS] Et

00:44:26 [DGLS] Donc.

00:45:30 [DGLS] Moi aussi.

00:47:07 [DGLS] Hé les amis, juste pour vous le faire savoir, nous allons en fait ajouter quelques minutes supplémentaires. Donc encore cinq minutes.

00:47:13 [DGLS] Merci de votre support.

00:47:14 [DGLS] Nous espérons que vous avez une conversation vraiment fructueuse en ce moment.

00:48:12 [DGLS] Et.

00:53:03 [DGLS] Je vais le lire.

00:53:33 [DGLS] Je vais bien.

00:53:34 [DGLS] Étaient.

00:53:37 [DGLS] Et je m'en assurerai.

00:53:44 [DGLS] Ouais.

00:54:28 [DGLS] Tu sais.

00:54:36 [DGLS] Je dois lui donner un moment pour s'échauffer.

00:54:41 [DGLS] D'accord génial.

00:54:43 [DGLS] nous espérons que vous avez eu des conversations fructueuses autour des sujets abordés.

00:54:48 [DGLS] Alors, si nous pouvions simplement ramener l'attention de tout le monde vers le devant de la salle afin que nous puissions conclure l'atelier lui-même. Merci beaucoup.

00:54:56 [DGLS] Nous le savons, hier nous avons eu plus de mal à attirer l'attention des gens après les ateliers.

00:55:01 [DGLS] Merci beaucoup, en regardant vers l'avant de la salle, comme je l'ai déjà mentionné, nous espérons que vous avez eu une conversation très intéressante.

00:55:09 [DGLS] Nous allons en fait inviter vos tables à venir aux micros et à partager certains des points forts de vos discussions.

00:55:15 [DGLS] Je tiens à souligner le fait qu'il y a de très bonnes contributions ici.

00:55:20 [DGLS] cela vient de me déranger au conseil d'administration, mais il y a eu un commentaire du groupe cinq, quelqu'un autour du groupe cinq qui a mentionné que nous devons avoir des conversations continues sur les valeurs et l'éthique, et les rendre plus accessibles aux gens.

00:55:34 [DGLS] je vais donc inviter le docteur Lucas à répondre à certains des commentaires que vous avez faits.

00:55:38 [DGLS] Mais encore une fois, je vais vous demander d'identifier quelqu'un à votre table qui, je l'espère, aura le courage de venir partager certains des résultats que vous venez de partager avec votre groupe. C'est super.

00:55:49 [DGLS] Je ferai juste quelques commentaires sur le point du tableau cinq, qui est absolument essentiel.

00:55:53 [DGLS] Et je pense qu'il ne s'agissait pas seulement de communication et de dialogue, mais aussi de l'importance pour les hauts dirigeants de s'engager avec le personnel et d'être effectivement perçus comme de vraies personnes parlant de choses réelles, ce qui est en quelque sorte au cœur de la discussion sur les valeurs et l'éthique. .

00:56:11 [DGLS] cela correspond donc certainement aux recommandations que nous avons formulées dans notre rapport et aux attentes du greffier.

00:56:17 [DGLS] Et l'une des choses que nous avons faites au cours de l'automne, nous avons rencontré un, deux ou même trois membres de l'équipe de travail avec des groupes de cinq, dix, 15 employés.

00:56:27 [DGLS] Vous pouviez donc réellement avoir un dialogue et des échanges, et cela s'étendait jusqu'à des cas où nous avions un engagement plus large avec des groupes allant jusqu'à 400 personnes.

00:56:35 [DGLS] Par exemple, lorsque nous avons rencontré la communauté des personnes handicapées.

00:56:39 [DGLS] Mais je pense qu'une dimension clé et une chose à laquelle il faut réfléchir est de savoir comment s'engager dans le soutien des cadres intermédiaires qui se retrouvent souvent dans des situations difficiles, du personnel en quête de soutien, et toutes sortes de choses venant du haut vers le bas et vivant et traitant de certains de ces problèmes. ces défis pour lesquels il est vraiment important de connaître nos valeurs et notre éthique au quotidien.

00:57:04 [DGLS] Le rôle des hauts dirigeants est donc absolument essentiel, tant pour s'engager directement dans le dialogue que pour montrer l'exemple.

00:57:11 [DGLS] Mais nous devons réfléchir à la manière de soutenir les managers intermédiaires dans leur rôle dans le processus. D'accord. Super. Merci beaucoup.

00:57:20 [DGLS] Docteur Lucas.

00:57:22 [DGLS] En fait, j'avais une question complémentaire au groupe cinq.

00:57:25 [DGLS] Vous savez, vous avez mentionné une communication continue de la part des dirigeants autour de ce sujet.

00:57:30 [DGLS] Docteur Lucas, vous avez en quelque sorte mentionné certaines des consultations qui ont eu lieu avant le rapport.

00:57:35 [DGLS] Je serais curieux de savoir si un dirigeant ici présent a réellement des suggestions supplémentaires sur la meilleure façon de communiquer en permanence sur ce sujet.

00:57:45 [DGLS] Donc, si vous faites partie du groupe cinq et que vous souhaitez venir répondre à cette question, n'hésitez pas à le faire.

00:57:49 [DGLS] Dans le cas contraire, nous inviterons d'autres tables à venir partager certains des points saillants de votre groupe.

00:57:55 [DGLS] Alors, des pairs bénévoles ? D'accord.

00:58:00 [DGLS] Parfait.

00:58:03 [DGLS] Bonjour, Beth Ford du groupe un.

00:58:06 [DGLS] Et je voulais en fait donner l'exemple d'un département pour lequel je travaillais où ils mettaient un accent incroyable sur les valeurs et l'éthique.

00:58:14 [DGLS] Et l'une des choses que nous avons faites, qui a été très utile et qui m'a semblé être un excellent exercice, a été une cascade annuelle d'éthique.

00:58:23 [DGLS] Il s'agissait donc de scénarios déterminés de manière centralisée et d'un thème pour chaque année.

00:58:28 [DGLS] Nous avons donc des études de cas que nous examinons autour d'un certain thème.

00:58:32 [DGLS] Et ce qui était si bien, c'est qu'il a été délivré du plus haut niveau vers le bas.

00:58:36 [DGLS] Et chaque employé devait signer avec sa signature attestant de sa participation.

00:58:42 [DGLS] Les sessions étaient suffisamment longues pour que nous ayons d'excellentes conversations, et l'autre chose qui était vraiment bien, c'est qu'au fur et à mesure que vous descendiez en cascade, les groupes devenaient de plus en plus bas, donc vous n'aviez pas, disons, le DM livrant messages à lui, un et deux.

00:58:57 [DGLS] Vous aviez des gestionnaires qui s'en chargeaient, un ou deux, et vous aviez un DGS qui s'en chargeait pour les directeurs et les gestionnaires.

00:59:04 [DGLS] Vous aviez donc cette manière très ciblée et très pertinente d'amener ces conversations aux publics avec lesquels vous travailliez.

00:59:11 [DGLS] Et les conversations ont été très fructueuses et ont apporté beaucoup d'informations auxquelles nous n'aurions pas eu accès autrement sur des problèmes spécifiques que les gens trouvaient ou des choses qu'ils ne comprenaient pas, que nous pouvions rapporter et expliquer plus en détail à aider les gens à comprendre et à pouvoir vivre ces valeurs. Merci d'avoir partagé ça.

00:59:34 [DGLS] Je pense que cela met vraiment en évidence, à un certain niveau, que dans un sens, il n'y a rien de nouveau et qu'il n'est pas nécessaire de réinventer des processus tels que celui décrit dans ce travail qui fonctionnent et qui peuvent être, vous savez, étendus et étendus à d'autres départements. .

00:59:50 [DGLS] Je pense que l'autre chose que cela met en évidence est l'importance de ce genre de bonne hygiène annuelle, si vous voulez.

00:59:57 [DGLS] Ce n'est pas nécessairement quelque chose qui doit figurer sur une horloge annuelle. Cela pourrait être plus fréquent.

01:00:02 [DGLS] Je dirais que cela ne devrait pas être moins fréquent.

01:00:04 [DGLS] mais il suffit d'être systématique à ce sujet, et je pense que c'est l'une des choses qui ont en quelque sorte influencé notre approche et nos recommandations au greffier.

01:00:15 [DGLS] Y a-t-il un autre groupe qui aimerait partager ses réflexions, poser une question ou faire des commentaires ?

01:00:21 [DGLS] S'il te plaît. Ouais, nous pouvons y aller ensuite.

01:00:24 [DGLS] Donc Dougal Typekit transport Canada, j'étais dans le groupe dix à l'entraînement et nous étions un peu déchirés à ce sujet pour être honnête.

01:00:30 [DGLS] Nous pensons évidemment que la formation est une bonne chose, mais elle doit être le bon type de formation.

01:00:34 [DGLS] Je ne sais pas si c'est éthique, mais je sais que la première chose que je fais avec la formation en ligne est d'aller jusqu'au bout et de voir si vous pouvez passer l'examen tout de suite pour réussir et le faire. Et je ne pense pas être le seul à faire ça.

01:00:45 [DGLS] Nous en avons donc un peu parlé.

01:00:47 [DGLS] Comment pouvons-nous avoir une formation qui ne soit pas seulement une case à cocher ?

01:00:49 [DGLS] Et la réalité est que vous devez créer une culture de valeurs et d'éthique.

01:00:52 [DGLS] Parce que je me souviens de mes débuts sur le marché du travail, que faites-vous, que faisons-nous tous quand les choses se passent mal et que vous êtes en fait dans une situation où vous regardez les personnes âgées autour de vous, que font-elles ? Et vous vous inspirez d'eux.

01:01:04 [DGLS] Nous avons donc parlé un peu de la manière dont nous pouvons créer cette culture. Quelques points que nous avons soulignés.

01:01:08 [DGLS] La première est que nous aimerions avoir des mesures comme quelle est la situation réelle au sein du gouvernement fédéral canadien ?

01:01:13 [DGLS] C'est certainement mieux que beaucoup de gouvernements dans le monde, mais c'est peut-être pire que d'autres.

01:01:18 [DGLS] Peut-être que ce n'est plus aussi bon qu'avant. Mais le sait-on vraiment ?

01:01:20 [DGLS] Alors comment pouvons-nous le savoir ?

01:01:22 [DGLS] L'une des suggestions de notre table était de créer une sorte de salle ouverte de style vérité et réconciliation, où les gens pourraient venir et parler, car il semble que beaucoup de gens ont des histoires sur les valeurs et les préoccupations en matière d'éthique qu'ils ont vues.

01:01:33 [DGLS] peut-être que nous en partageons quelques-uns.

01:01:35 [DGLS] Et puis, pour être honnête, le thème le plus important que nous avons évoqué à ce sujet était la responsabilité, car je pense que, malheureusement, nous devons être honnêtes, dans la fonction publique canadienne, il existe une culture où les gens ne font même pas partie des cadres supérieurs. , ils n'aiment pas avoir des conversations difficiles, ils n'aiment pas être honnêtes et nous devons évidemment être honnêtes à propos de la performance.

01:01:57 [DGLS] Nous connaissons tous des dirigeants qui ont des problèmes.

01:02:02 [DGLS] Nous savons tous que parfois nous finissons par recruter de très bonnes personnes du même ministère, à peu près au même moment. Cela envoie clairement un message.

01:02:10 [DGLS] Et enfin, nous avons parlé de la possibilité d'établir peut-être des périodes d'essai afin que si quelqu'un est nommé à un poste de direction, il soit en période d'essai, comme s'il venait tout juste d'entrer dans la fonction publique fédérale, parce que cela créerait peut-être une petite incitation à trouver les gens qui ne possèdent pas les compétences comme nous l'espérons et s'en débarrassent.

01:02:30 [DGLS] Au lieu de reconnaître qu'il s'agit d'un problème en privé, de ne rien faire et de permettre que le problème soit transmis à quelqu'un d'autre dans la fonction publique.

01:02:43 [DGLS] Bien merci.

01:02:44 [DGLS] Et table dix pour les pensées que vous partagez.

01:02:48 [DGLS] Je pense qu'ils touchent à un certain nombre de dimensions critiques.

01:02:52 [DGLS] Je ne les passerai pas tous en revue, mais je pense qu'un certain nombre de points qui ont été soulignés dans le rapport sont absolument essentiels, comme vous l'avez souligné.

01:03:04 [DGLS] Et c'est une responsabilité essentielle des dirigeants à tous les niveaux, et en particulier des hauts dirigeants, de créer des espaces sûrs pour ce dialogue.

01:03:13 [DGLS] C'est un sujet sur lequel nous nous sommes concentrés et, avec le soutien des participants, nous avons capturé leurs voix directement dans la section Ce que nous avons entendu du rapport, qui est principalement constituée de citations.

01:03:27 [DGLS] Et c'était très utile pour faire ressortir les défis auxquels les individus sont confrontés.

01:03:32 [DGLS] Certains des défis en matière de responsabilité, de double standard ou de problèmes de performance sont passés sous silence lorsque les gens en ont connaissance.

01:03:40 [DGLS] Comme vous l'avez souligné.

01:03:42 [DGLS] Je pense que l'accent doit être mis sur la culture, la formation et le dialogue doivent aller de pair.

01:03:51 [DGLS] Je veux dire, nous aborderons les questions culturelles en ayant un dialogue plus ouvert, en les révélant comme nous l'avons fait dans le rapport.

01:04:00 [DGLS] Et ce sera aux ministères de réfléchir à la façon dont ils communiquent les résultats du dialogue que le greffier leur a demandé d'entreprendre, puis de réfléchir à la façon dont nous mesurons l'amélioration, comme vous l'avez noté, nous disposons de mesures de haut niveau provenant de la fonction publique. Enquête auprès des employés, mais elle mérite une analyse plus approfondie.

01:04:17 [DGLS] Et je pense que c'est quelque chose qui sera examiné.

01:04:21 [DGLS] d'autres commentaires ou questions de collègues. Exactement.

01:04:27 [DGLS] Regarder.

01:04:32 [DGLS] Nous vous remercions pour une évaluation des talents.

01:04:34 [DGLS] Faites une excellente discussion.

01:04:37 [DGLS] Moi j'ai pas entendu maintenant qui a la façon et des dirigeants du gouvernement numérique nécessaire d'établir une confiance numérique avec nos citoyens.

01:04:48 [DGLS] Aucun service sur Pas vraiment en avant de l'industrie ne dit toujours que nous sommes dans une course d'accélération avec le reste des fournisseurs de services, qu'il s'agisse d'entreprises ou d'autres gouvernements.

01:04:59 [DGLS] Je pense donc que nous avons un rôle à jouer dans l'avancement du numérique comme moyen d'augmenter, vous savez, cette grande valeur qu'est l'excellence.

01:05:08 [DGLS] Et donc nous avons eu un peu de cette conversation.

01:05:11 [DGLS] Et nous comparons également avec ce qui se passe dans le secteur privé, je pense que nous avons un excellent système de valeurs et d'éthique.

01:05:17 [DGLS] Ce sont les bons, mais nous devons les intégrer davantage, je dirais, à notre culture interne, notamment en tant que leaders du numérique.

01:05:24 [DGLS] Cela faisait donc partie de la conversation. Merci.

01:05:27 [DGLS] Merci, Luc.

01:05:28 [DGLS] Le thème d'excellence et la valeur d'excellence et était un des thèmes principaux en une discussion définie à Tom et la tension comme j'ai dit, avec la valeur de ton contin était une espèce de sur.

01:05:48 [DGLS] Je pense que le gouvernement a été confronté à d'importants défis en matière de prestation de services, et je connais votre communauté et beaucoup aimeraient voir l'accélération du passage au numérique comme un moyen, idéalement de faire un saut en avant, en termes de prestation de services, je pense qu'en discutant de la manière dont vous y parvenez, ainsi que ce qu'il faut faire est essentiel, ce qui, je pense, est inhérent à votre commentaire.

01:06:14 [DGLS] Et je pense que vous savez, il est important de noter qu'il est important de noter que nous ne nous sentons pas bien.

01:06:21 [DGLS] La première est que la nature du travail effectué par les fonctionnaires est extrêmement variée d'un ministère à l'autre et d'une communauté fonctionnelle à l'autre du pays.

01:06:33 [DGLS] Ainsi, ce qui est important dans certains emplois comme le mien, fournir des conseils aux ministres, suivre leurs directives et les mettre en œuvre, est très différent de ceux axés sur la prestation de services.

01:06:46 [DGLS] Cela ne signifie pas que nous suivons des codes de valeurs et d'éthique différents, mais les domaines d'intervention changeront et cela vaut la peine d'y réfléchir et d'avoir des discussions au sein des communautés, ainsi qu'au sein d'un échantillon plus large de fonctionnaires. Merci, Maya.

01:07:00 [DGLS] Je pense que mes commentaires découlent assez bien de cela.

01:07:02 [DGLS] Je m'appelle Catherine McDonald, d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

01:07:06 [DGLS] et nous avons beaucoup discuté de la façon dont de petites décisions qui pourraient être plutôt éthiques et conformes aux valeurs au niveau individuel ou au niveau de l'équipe, peuvent en fait parfois aboutir à de mauvais résultats de service qui ont peut-être des effets néfastes encore plus importants sur la confiance du public qu'un fonctionnaire en particulier. agir mal.

01:07:25 [DGLS] Nous nous demandons donc en quelque sorte : comment pouvons-nous nous assurer que nous disposons d'une marge de prise de risque dans ce domaine ?

01:07:31 [DGLS] Comment créer des paramètres pour une prise de risque efficace ?

01:07:34 [DGLS] Et comment pouvons-nous encourager les gens à avoir un œil sur la situation dans son ensemble, ainsi que sur leur travail individuel, et que peut-être les séances sur les valeurs et l'éthique sont pour nous une chance d'avoir ce dialogue avec les employés et en particulier avec les nouveaux qui aiment de nous avoir rejoint dans le chaos de Covid, sur ce que signifie être un fonctionnaire, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'organisation.

01:08:01 [DGLS] et l'autre conversation que nous avons eue portait sur l'importance de l'expérience utilisateur et sur un meilleur travail de capture de l'expérience utilisateur dans nos efforts numériques, essentiellement.

01:08:11 [DGLS] Merci. Merci.

01:08:14 [DGLS] je vais peut-être faire quelques brefs commentaires et ensuite, je veux dire, l'encouragement réside certainement dans les opportunités, tant dans cette conférence-ci.

01:08:23 [DGLS] Mais à mesure que vous retournez dans vos départements et travaillez dans vos communautés pour apporter ces réflexions et ces idées, d'excellentes suggestions ont été faites.

01:08:31 [DGLS] Je pense que l'expérience utilisateur est absolument essentielle.

01:08:35 [DGLS] Par exemple, la création d'un nouveau programme de soins dentaires a joué un rôle crucial dans la façon dont Service Canada envisage d'aider les Canadiens âgés à s'inscrire et leur expérience d'utilisateur sera différente de celle des jeunes Canadiens participant à ce programme.

01:08:54 [DGLS] Je pense que l'un des thèmes que nous avons entendus était la nécessité de se concentrer sur la manière de diriger et d'incarner nos valeurs, en travaillant avec les groupes d'utilisateurs publics avec empathie en particulier, en reconnaissant les domaines où il y a des lacunes dans les services.

01:09:12 [DGLS] donc je note simplement cela et je vous encourage vraiment à prendre les grandes pensées et à les rapporter aux discussions qui se déroulent ou se dérouleront dans votre département et à la manière dont elles peuvent être appliquées pratiquement dans votre travail.

01:09:26 [DGLS] Je pense donc que nous avons le temps pour un dernier commentaire.

01:09:30 [DGLS] Mo rapide.

01:09:33 [DGLS] Nous examinons simplement l'évolution des nouveaux employés et leur conscience des responsabilités collectives en tant que fonctionnaires et certains des principaux points à retenir.

01:09:44 [DGLS] Nous avons été assez surpris de constater que 22 % des employés ayant moins de dix ans d'expérience avaient une conscience minimale de leurs responsabilités en matière d'activités politiques.

01:09:56 [DGLS] Nous n'avons pas été surpris de constater que la majorité des nouveaux employés ressentait un manque de confiance dans leur capacité à dire la vérité au pouvoir et à prendre des risques intelligents. En nous basant sur certaines des choses que nous avons entendues aujourd'hui, nous avons estimé que avoir ces conversations ouvertes sur la façon dont nous prenons des décisions, quels sont les risques, comment nous devrions y faire face, ce que nous devrions documenter, comment nous pouvons avancer ensemble en équipe, que cela irait très loin.

01:10:28 [DGLS] Et être capable de démontrer cela à tous les niveaux de gouvernement et de leadership et de vraiment prendre le temps en tant que communauté de parler spécifiquement de ces choses serait très utile. Merci pour ça.

01:10:42 [DGLS] je vais peut-être inviter ce monsieur à faire son dernier commentaire, puis je ferai simplement quelques brèves remarques finales.

01:10:49 [DGLS] au début des sciences, des valeurs à chaque année.

01:10:54 [DGLS] C'était en le plat j'arrive dans la réunion.

01:11:01 [DGLS] Ici, une des choses qui était difficile ou qu'on peut faire.

01:11:07 [DGLS] C'est de van comme une performance Pascal.

01:11:12 [DGLS] Quant en suite la valeur critique sur notamment la performance de l'organisation.

01:11:17 [DGLS] Mais si pour vous en voie comme oh, je ne peux pas être mauvais, dit-il. Ne sois pas méchant, ne sois pas méchant.

01:11:24 [DGLS] Mais ce n'est pas le sujet à mon avis.

01:11:26 [DGLS] Le fait est de savoir comment utilisez-vous cela pour tirer parti des valeurs et de l'éthique afin d'inspirer les gens à dire : vous construirez votre carrière, vous gagnerez, vous obtiendrez plus si vous les suivez.

01:11:38 [DGLS] Je pense donc que le cadrage pourrait être important dans la manière dont nous présentons les valeurs et l'éthique. Merci.

01:11:45 [DGLS] Donc merci pour les deux dernier commentaire two Le commentaire si absolument primordial d'avoir une approche positive a de renforcer la valeur et l'éthique Donner le contexte.

01:12:00 [DGLS] Le rendement de fonctionnaire peut aussi l'évaluation de sa mais aussi pour l'évaluation dans le contexte de compétition pour le poste.

01:12:16 [DGLS] Les valeurs et l'éthique doivent donc éclairer notre leadership.

01:12:20 [DGLS] vous savez, comme nous en avons discuté et comme vous l'avez sans doute entendu hier, en ce qui concerne les personnes qui font face à des défis extraordinaires en gravissant le mont Everest ou les astronautes, ou pour ceux d'entre nous qui ont travaillé dans tous nos différents rôles tout au long de la pandémie, il devait essentiellement être basé sur nos valeurs fondamentales et sur ce en quoi nous croyons et voulons accomplir.

01:12:43 [DGLS] mais je suis d'accord, tant au niveau de l'individu, cela doit éclairer la façon dont notre performance est évaluée et, comme discuté, il doit y avoir des conséquences lorsque des problèmes surviennent.

01:12:57 [DGLS] mais aussi pour l'organisation dans son ensemble.

01:12:59 [DGLS] Et je pense que vous entendrez le greffier parler cet après-midi de cet exercice, contribuant ainsi à renforcer et à renforcer la fierté à l'égard de la fonction publique.

01:13:07 [DGLS] Et ce que nous faisons et célébrons nos réalisations, qui sont extraordinaires dans l'ensemble du gouvernement, chaque jour et au fil des décennies.

01:13:16 [DGLS] et puis en termes de discussion sur les risques et d'avoir ce dialogue honnête, je veux dire, c'est vraiment l'essentiel.

01:13:24 [DGLS] Je veux dire, pendant la pandémie, nous avons essayé différentes choses.

01:13:27 [DGLS] Certains ont fonctionné et d'autres non.

01:13:28 [DGLS] Dès le début, conscients de la nécessité de mobiliser les Canadiens, nous avons réclamé un registre national des bénévoles.

01:13:35 [DGLS] Malheureusement, nous n'avons pas fait tout le travail nécessaire pour trouver comment exploiter cette énergie incroyable de 50 ou 60 000 Canadiens qui se sont inscrits en une semaine et la traduire en rôles réels, et nous n'avons donc pas tenu nos promesses. En revanche, nous avons en quelque sorte intégré cela.

01:13:51 [DGLS] Et pendant que nous travaillions à mettre en place une main-d'œuvre humanitaire pour aider à soutenir les hôpitaux provinciaux, les systèmes de santé et les établissements de soins de longue durée, nous avons pu traduire ces leçons afin que les gens puissent être déployés et venir aider et je veux dire, je pense que J'utilise ces exemples parce que les valeurs fondamentales de la fonction publique consistent à respecter la démocratie et à essayer d'obtenir des résultats, mais reconnaître que l'excellence doit être au cœur et qu'une saine gestion des fonds publics peut sous-tendre la façon dont nous prenons ces risques.

01:14:22 [DGLS] Et l'importance cruciale du type d'apprentissage tiré de cette expérience.

01:14:26 [DGLS] Sur ce, je vais simplement vous remercier pour votre écoute, votre engagement, pour partager vos réflexions et vous encourager vivement à poursuivre le dialogue dans vos propres organisations et communautés. Merci beaucoup. Merci beaucoup.

01:14:40 [DGLS] D'accord. Merci beaucoup. Tout le monde. Avoir participé à la école. Je pense.

01:14:43 [DGLS] C'était vraiment une belle discussion sur les valeurs et la technologie.

01:14:47 [DGLS] Alors, merci beaucoup, docteur Lucas pour avoir animé la séance.

01:14:52 [DGLS] Un grand merci à tous pour avoir mis plein de bonnes idées en avant.

01:14:55 [DGLS] Ce qui m'a semblé le plus intéressant n'était pas seulement ce que nous communiquions, mais aussi le comment.

01:15:01 [DGLS] Et cette première personne qui est venue partager comment les choses ont été livrées au sein de son équipe est un moyen efficace au niveau micro.

01:15:08 [DGLS] Vous avez donc tous eu de très bonnes idées et j'espère que vous les appliquerez au niveau micro au sein de vos organisations, notamment en tant que leaders du numérique.

01:15:14 [DGLS] Mais je vous encourage également à continuer à les partager au niveau macro, car nous pourrions certainement créer une nouvelle dynamique avec des valeurs et une éthique.

01:15:22 [DGLS] Sur ce, nous allons faire une pause de 15 minutes. Nous vous demanderons donc de revenir dans 15 minutes.

01:15:26 [DGLS] Merci beaucoup.

01:15:33 [DGLS] La

01:34:30 [DGLS] C'est une être de priorité et de problèmes concurrents afin de trouver un point d'opportunité que nous pouvons exploiter.

01:34:38 [DGLS] ET je NE peut pas imaginer un groupe masculin de personnes vivant la réalité de succès.

01:34:44 [DGLS] La toile de fond avant d'aborder ces thèmes spécifiques consiste donc à équilibrer ce qui semble être des besoins concurrents.

01:34:51 [DGLS] Mais nous savons que nos besoins ne sont pas concurrents.

01:34:52 [DGLS] Tout d'abord, le paysage des réalités opérationnelles des entreprises qui affectent chacune des organisations de l'entreprise, notamment les pressions budgétaires, les pénuries de talents, les attentes croissantes et la confiance décroissante des Canadiens.

01:35:05 [DGLS] Tout en planifiant les termes proches et lointains, les attentes et, de l'autre côté, l'équilibre dont chaque personne insaisissable a besoin pour travailler en collaboration en dehors de nos silos verticaux, non pas parce que c'est la bonne chose à faire, mais parce que c'est probablement l'un des moyens d'y parvenir. comment nous allons aborder toutes ces opportunités et réalités commerciales actuelles.

01:35:23 [DGLS] Donc, pour cette communauté, il s'agit de la tension entre l'individu d'après notre pensée de notre intervenant précédent, l'individu, qui est l'organisation, et le collectif, le gouvernement du Canada.

01:35:34 [DGLS] Notre premier thème concerne donc l'ambition numérique du Canada et l'un des quatre thèmes de l'ambition numérique du Canada est axé sur l'excellence en matière de technologie et d'opérations, car ce thème reconnaît que la mise en ligne d'un PDF de 30 pages rédigé dans un jargon juridique pour que les gens puissent imprimer un courrier électronique in n'est pas un service numérique.

01:35:53 [DGLS] Le concept numérique et cohérent de service sur l'utilisateur a repensé le processus de entreprise pour rendre ses services.

01:36:03 [DGLS] Simple et facile Un utilisateur de premier plan, des organisations numériques telles que les banques ont réussi à créer des expériences transparentes pour leurs clients tout en réduisant progressivement leur dette technique.

01:36:15 [DGLS] Alors, Alex, je vais commencer par toi.

01:36:18 [DGLS] Selon vous, à quel point l'ambition numérique était-elle réalisable ?

01:36:26 [DGLS] je NE crois pas.

01:36:29 [DGLS] Bon, tout d'abord, les intros, je pense que je suis là pour dire des choses stupides et provocatrices.

01:36:35 [DGLS] donc je vais essayer de rester fidèle à la marque, mais juste pour savoir que vous faites partie de mes personnes préférées sur la planète. Et certains d'entre vous ne me manquent pas.

01:36:41 [DGLS] Scott.

01:36:43 [DGLS] depuis quatre ans et demi, et je vais le faire.

01:36:47 [DGLS] Je ne crois pas qu'il soit possible d'aborder des choses difficiles si l'on ne dit pas de choses difficiles.

01:36:51 [DGLS] Et ils viennent d'un lieu bienveillant malgré mon accouchement.

01:36:55 [DGLS] D'accord. Avertissement effectué.

01:36:56 [DGLS] Je ne pense pas dans le contexte actuel et le réalisme numérique.

01:37:03 [DGLS] Vont travailler pour la réalité mais qui ne manque de. Enclume.

01:37:11 [DGLS] Ce n'est pas sur que nous concevons des programmes et des services.

01:37:14 [DGLS] Si je devais demander à l'un d'entre vous, à quelle fréquence vous asseyez-vous à la table décisionnelle de votre ministère pour vous assurer que le service que vous concevez n'est pas de l'ère industrielle, mais qu'il est bien numérique ?

01:37:24 [DGLS] Premièrement, la plupart d'entre vous le feraient probablement.

01:37:26 [DGLS] J'ai demandé, j'ai vérifié une dizaine d'entre vous ce matin et la plupart d'entre vous diraient que vous n'êtes pas là.

01:37:31 [DGLS] Je dirais même que Thibs ne sait pas ce que sont les micros la moitié du temps quand ils entrent et passent.

01:37:36 [DGLS] Donc, du point de vue d'une agence centrale, ce n'est pas le cas non plus.

01:37:39 [DGLS] Donc pour moi, je pense que nous avons besoin d'aide.

01:37:41 [DGLS] Je pense donc qu'il est très très important de mettre nos agences centrales sur la bonne voie.

01:37:46 [DGLS] Nous soumettons des demandes de budget et on nous demande : que réduisez-vous dans la demande de budget avant même de démarrer CU Phenix ? Droite.

01:37:55 [DGLS] Je pense donc que nous devons avoir une véritable conversation sur la façon dont les agences centrales envisagent, j'appellerai cela une première ambition numérique. Dans tout ce que nous faisons.

01:38:02 [DGLS] Je pense que nous concevons des programmes qui sont faits pour nous, pas pour les utilisateurs.

01:38:06 [DGLS] Malgré, encore une fois, tous les efforts déployés dans la salle. Droite.

01:38:09 [DGLS] Parce que si nous devons être honnêtes les uns envers les autres, je ne pense pas que je devrais donner la même information 17 fois à 17 ministères différents du gouvernement du Canada aujourd'hui, n'est-ce pas ? Et pourtant nous le faisons.

01:38:20 [DGLS] Nous avons créé un service d'assistance pour Phenix qui nous aide, chez Pspc, à administrer, à payer, et non à en faire une bonne expérience pour vous. Droite. Et c'est ce que nous faisons.

01:38:30 [DGLS] Je pense donc qu'il y a beaucoup de choses difficiles, très difficiles, que nous devons examiner pour pouvoir le faire.

01:38:34 [DGLS] Et des conversations.

01:38:35 [DGLS] Il faut passer du document à l'exécution. La bonne nouvelle est que nous pourrions traiter tout cela demain.

01:38:41 [DGLS] Nous pourrions choisir que notre prochain programme que nous soumettrons pour la budgétisation soit automatisé à 40 % dès le départ, et non 3 000 humains.

01:38:48 [DGLS] Nous devons embaucher et augmenter la taille de la fonction publique de 28 % sur trois ans, n'est-ce pas ?

01:38:53 [DGLS] Ces décisions nous appartiennent.

01:38:54 [DGLS] Je pense donc que le potentiel est là. Je pense que nous avons besoin d'aide.

01:38:58 [DGLS] Je pense que nous devons d'abord avoir des discussions très approfondies sur le numérique, cela ne veut pas dire uniquement numérique, mais je pense que le potentiel est là.

01:39:05 [DGLS] Mais je pense que nous devons avoir des discussions approfondies sur l'exécution. Merci.

01:39:09 [DGLS] Merci pour votre honnêteté. Alors Scott, je vais me tourner vers vous alors.

01:39:12 [DGLS] Voilà pour certaines de ces conversations très difficiles, mais spécifiques à votre organisation. Nous connaissons donc la réalité à IRCC, n'est-ce pas.

01:39:19 [DGLS] Vous disposez de cet ancien système mondial de gestion des cas, essentiel à la réalisation des opérations, tout en favorisant la modernisation de la plateforme numérique.

01:39:26 [DGLS] Alors, comment allez-vous remplir votre mandat de modernisation tout en étant aux prises avec la technologie existante et d'autres réalités opérationnelles ?

01:39:33 [DGLS] D'accord.

01:39:34 [DGLS] eh bien, s'il vous plaît, lien de badminton.

01:39:38 [DGLS] Je dois dire que je suis un frappeur de lancer, donc on m'a demandé de le faire il y a seulement quelques jours parce que Chris Fox était censé être là.

01:39:44 [DGLS] mais bien sûr, elle a obtenu le poste de commis adjoint, et donc, je suis là, et donc j'essaie de ne pas établir de contact visuel avec Jose et Jason, qui ont peur que je dise quelque chose de vraiment stupides et leur rendent la vie difficile.

01:39:58 [DGLS] Mais tout cela pour dire que c'est une question très actuelle, et il ne s'agit pas simplement de relever les défis de la modernisation d'ING, de gérer la plateforme existante et de faire face aux réalités opérationnelles.

01:40:10 [DGLS] Cela s'ajoute, je dirais, aux défis liés à une politique ambitieuse.

01:40:15 [DGLS] Dans le domaine de l'immigration, comme dans la plupart des postes gouvernementaux, la décision de faire des choix politiques et de mettre en œuvre ces choix extrêmement rapidement est probablement l'un des ingrédients supplémentaires les plus complexes du mélange.

01:40:30 [DGLS] vous savez, donc équilibrer la technologie et la réalité opérationnelle est en quelque sorte une responsabilité quotidienne, et en particulier dans une organisation où nous avons 13 000 employés partout dans le monde qui utilisent cette technologie et un certain nombre de partenaires qui utilisent cette technologie.

01:40:44 [DGLS] Donc, donc, et lorsque vous êtes au milieu d'une transformation, il y a cette sorte de promesse constante que quelque chose de nouveau est sur le point d'être là, mais on a l'impression que la promesse pourrait être sur votre bureau.

01:40:58 [DGLS] Mais la concrétisation réelle de cette promesse prendra encore de nombreuses années.

01:41:01 [DGLS] Vous devez donc constamment faire un choix entre la manière d'investir dans ce que nous avons aujourd'hui pour le maintenir en vie assez longtemps pour réaliser le rêve qui va avec et les avantages qui en découleront.

01:41:15 [DGLS] et donc je dirais que cela devient une conversation presque perpétuelle entre toutes les différentes parties prenantes pour essayer de gérer, gérer le type d'investissements que vous faites pour maintenir en vie une plateforme actuelle.

01:41:28 [DGLS] Vous avez donc mentionné que le SMGC est évidemment un système dont tout le monde au gouvernement entend parler et que les choix que nous devons faire pour qu'il reste fonctionnel afin d'aller de l'avant, mais aussi suffisamment agile pour continuer à être en mesure d'introduire les changements dont les gens ont besoin en matière de politique. et perspective opérationnelle.

01:41:43 [DGLS] Tandis que nous transformons non seulement la technologie à travers le DPM, mais aussi les processus métiers qui la sous-tendent.

01:41:50 [DGLS] C'est donc une conversation en direct tout le temps dans l'organisation.

01:41:55 [DGLS] Je suppose que lorsque vous aurez compris cela, nous allons simplement le rincer, le répéter, le dupliquer. Ouais.

01:42:01 [DGLS] Cliff, une autre organisation extrêmement complexe avec des mandats verticaux très élevés. Droite.

01:42:06 [DGLS] Alors devinez seulement que la considération ne calcule pas la décision commandez de trouver l'équilibre entre la nécessité de remplir votre mandat et ceux qui est le mieux pour le entreprise dans son Assemblée.

01:42:20 [DGLS] Merci, Liz.

01:42:21 [DGLS] Un juste commentaire sur, la nommé pour moi et des employés pour moi.

01:42:29 [DGLS] récemment, c'était le changement d'exploration pour Service Canada.

01:42:35 [DGLS] Ne voyez-vous pas la réponse de Service Canada et du responsable qui dirige les opérations, pour le programme de modernisation de prestation donc MVP ou bdrm, qui a été qualifié de plus important.

01:42:50 [DGLS] Cela a permis une transformation dans l'histoire du gouvernement du Canada. Ouais.

01:42:54 [DGLS] Aucune pression.

01:42:56 [DGLS] et maintenant que je suis responsable de diriger Service Canada, la gestion organisationnelle est une toute nouvelle réalité.

01:43:04 [DGLS] C'est encore plus important pour moi dans le cadre de mon rôle alors que nous essayons de faire avancer la mission de transformation des services, non seulement en ce qui concerne Service Canada, mais à l'échelle du CCG.

01:43:17 [DGLS] Nous savons que nous ne répondons pas actuellement aux besoins des Canadiens de diverses manières.

01:43:22 [DGLS] Nous avons de nombreux exemples de domaines dans lesquels nous avons réellement mené et obtenu des résultats extrêmement significatifs et impressionnants pendant la pandémie dans de très nombreux départements différents et au Japon.

01:43:33 [DGLS] Situé moment critique pour la fonction publique a j'avais penché à salaire changé Notre Avenir a new Etienne mesure de prendre la leçon.

01:43:46 [DGLS] Comment se déplacer beaucoup plus rapidement et plus agilement, et obtenir des résultats.

01:43:52 [DGLS] Et nous avons parlé à l'époque de la pandémie.

01:43:54 [DGLS] Ne veillons pas à revenir aux processus bureaucratiques et à tous les retards.

01:44:01 [DGLS] Je ne pense pas que nous ayons réalisé cette vision, en aucun cas.

01:44:04 [DGLS] Et je pense que maintenant, alors qu'il n'y a plus cet impératif absolu de travailler ensemble et de collaborer, nous avons perdu une partie de cet élan.

01:44:13 [DGLS] Et je pense que nous devons vraiment nous demander des comptes.

01:44:17 [DGLS] Il y a tellement de distractions dans le programme Montparnasse, un système si unique et si unique.

01:44:26 [DGLS] Mais la réalité a une unique à soit la fonction publique, mais aussi avec le secteur privé a new époque on apprend meurt savoir commander l'autoroute et la solution de Széchenyi entre pour trouver une solution Je ne sais pas, nous avons appris beaucoup de leçons sous prestation de prestations , modernisation.

01:44:48 [DGLS] Conseil du Trésor dirigé par Catherine Lorello.

01:44:51 [DGLS] Le prédécesseur de Dominic a donc mené un examen stratégique sur le BDM et nous essayons vraiment d'en tirer les leçons difficiles.

01:45:00 [DGLS] Et nous sommes désormais sur la bonne voie pour le BDM.

01:45:03 [DGLS] Très heureux de cela.

01:45:04 [DGLS] Mais je ne pense pas que nous tirions ces leçons dans toute la ville.

01:45:07 [DGLS] Et je pense, répétez, répétez, répétez que nous devons apprendre les mêmes leçons encore et encore.

01:45:12 [DGLS] Et je pense que c'est un grand défi pour nous, et c'est quelque chose que nous devons vraiment avancer avec acharnement.

01:45:17 [DGLS] Et j'ai hâte de travailler avec Dominique alors que nous essayons de faire avancer ce programme. Merci.

01:45:22 [DGLS] Je vois un sujet pour une prochaine session, le partage de ces leçons apprises et la manière dont nous pouvons les intégrer dans nos organisations, car je ne pense pas que nous en faisons assez. Droite.

01:45:30 [DGLS] Merci.

01:45:31 [DGLS] Quiconque souhaite intervenir ou peser sur l'une de ces réponses est très bien. Passez au numéro deux.

01:45:37 [DGLS] D'accord, parlons de l'avenir du travail.

01:45:40 [DGLS] La création de Services partagés Canada 2011 il y a donc longtemps, c'est vrai.

01:45:46 [DGLS] Cela a marqué un changement important au sein du gouvernement autour de la volonté de moderniser et de consolider l'infrastructure informatique.

01:45:52 [DGLS] Et nous avons observé la même tendance à plusieurs autres endroits, notamment en essayant de faire payer les entreprises, par exemple.

01:45:58 [DGLS] Et même au sein de notre propre petite organisation au Conseil du Trésor, la modernisation de la gestion de la communauté numérique dans l'ensemble de la communauté, l'épidémie mondiale bleue ne sont pas une perspective allant du cloud au talent pour accéder aux technologies, tout cela a changé.

01:46:17 [DGLS] Le terrain de jeu a beaucoup évolué ces dix dernières années.

01:46:20 [DGLS] L'Avenir de travail à la foi des opportunités et des défis en Sookie concerne la gestion de l'environnement distribué tout en présence dans un Vivier Nacional de talent et le maintien de la confiance du public dans un Iran et un locataire.

01:46:35 [DGLS] Les meilleurs talents. Alors, Scott, je vais commencer par vous.

01:46:39 [DGLS] Qu'avez-vous appris de vos collègues de votre organisation en ce qui concerne l'adaptation aux réalités post-pandémiques et la poursuite de votre mandat ? Oh wow.

01:46:50 [DGLS] question sortante avec beaucoup d'opinion.

01:46:54 [DGLS] ma machine à messages, j'ai beaucoup de perspective sur la leçon après la pandémie et commence sa influence sur Notre façon de gestion et de gérer le gouvernement, je vous sais, je pense que je dirais probablement la chose la plus importante à laquelle nous passons pas mal de temps les hauts dirigeants parlent d'où nous en sommes en termes de leçons tirées de l'après-pandémie, de la manière dont cela nous a influencés et de ce que nous pourrions faire à l'avenir.

01:47:24 [DGLS] Et je pense que cela s'accompagne d'une énorme dose d'humilité, pour essayer de comprendre et en quelque sorte ce que cela signifie pour la façon dont nous travaillons aujourd'hui et ce que cela signifie pour la façon dont nous pourrions travailler demain.

01:47:34 [DGLS] Je dirais que nous sommes encore un peu négligents parfois lorsque nous utilisons des termes comme flexibilité et productivité et, vous savez, une sorte de communauté et, comme le type de précision réelle sur ce que nous obtenons de ces choses, doit continuer à être au centre des préoccupations. tableau.

01:47:50 [DGLS] Beaucoup de gens ont des hypothèses sur ces choses, mais ces hypothèses deviennent très difficiles à prouver.

01:47:55 [DGLS] et donc je pense que de tous côtés, nous devons être capables d'engager une conversation honnête, d'écouter le point de vue d'Alex pour dire des choses difficiles qui doivent être dites, d'être prêts à nous adapter et à apprendre.

01:48:08 [DGLS] Mais dans le but d'améliorer notre façon de travailler.

01:48:13 [DGLS] et la façon dont nous obtenons de meilleurs résultats objectifs pour les Canadiens.

01:48:16 [DGLS] Et donc, je veux dire, je pense que nous ne sommes probablement pas là où nous devons être en fin de compte et nous allons continuer à évoluer dans cet espace.

01:48:26 [DGLS] mais, vous savez, je pense que nous avons bénéficié dans une certaine mesure d'une période très difficile en étant capables d'essayer des choses que nous n'aurions jamais essayées sans la pandémie.

01:48:37 [DGLS] Je pense que l'on commence à accepter les investissements que nous avons faits pour concrétiser cette réalité pendant la pandémie.

01:48:44 [DGLS] comme si nous consacrons une tonne de ressources à notre organisation et à nos partenaires pour pouvoir en quelque sorte nous adapter à cet environnement.

01:48:53 [DGLS] Et je ne sais pas si nous serons capables de maintenir toute cette infrastructure.

01:48:55 [DGLS] Et je compte sur cette communauté pour nous aider à parler de cet investissement continu dans tous les domaines, des adaptations que nous avons faites au cours de cette période et de ce à quoi ressemblera la nouvelle adaptation par-dessus cela.

01:49:07 [DGLS] Alors merci. Merci.

01:49:11 [DGLS] Alex. Parlons de la main-d'œuvre moderne.

01:49:14 [DGLS] Comment une main-d'œuvre moderne façonne-t-elle votre propre prestation.

01:49:18 [DGLS] Ouais.

01:49:20 [DGLS] Je suppose qu'il y a plusieurs choses.

01:49:22 [DGLS] tout d'abord, de l'extérieur pendant la pandémie, je veux juste reprendre un peu ce qui a été dit plus tôt, comme des réalisations incroyables de l'extérieur, vous savez, la mise en œuvre de programmes à un rythme rapide et simplement pour les Canadiens. .

01:49:38 [DGLS] Alors merci pour vous tous.

01:49:39 [DGLS] Bizarrement, j'étais un peu jaloux de ne pas être à vos côtés pendant ces périodes parce que, comme nous faisons les choses, nous faisons passer le résultat avant le processus, sans être illégal dans tout ce que nous faisons.

01:49:51 [DGLS] Je pense, mais en faisant définitivement passer le résultat avant le processus.

01:49:56 [DGLS] Du point de vue de la gestion moderne, ce que j'aimerais voir, ce que j'espérais, c'est que nous puissions doubler l'embauche partout au Canada, sans imposer un environnement hybride qui vous oblige à être dans un bureau deux jours par semaine.

01:50:10 [DGLS] parce qu'il y a des gens très talentueux à travers le pays.

01:50:14 [DGLS] J'aimerais personnellement pouvoir bénéficier de la présence de quelqu'un à Victoria.

01:50:17 [DGLS] Cela fonctionnera jusqu'à, vous savez, 8 heures du matin et j'aurai quelqu'un à Saint John's qui travaillera une heure et demie avant que je me lève.

01:50:24 [DGLS] Comme il y a de la valeur dans cela et dans le cycle de rapidité avec laquelle nous pouvons développer des produits et des outils politiques, nous n'y accordons pas d'importance. Droite.

01:50:31 [DGLS] Donc, pour moi, une main-d'œuvre moderne doit être répartie à travers le pays.

01:50:36 [DGLS] Il faut que ce soit une approche qui intègre les points de vue de chaque région du Canada dans ce que nous faisons.

01:50:42 [DGLS] Je dirais aussi que j'ai du mal à parler de ces conversations. Il y a une raison pour laquelle je ne fais pas beaucoup ces panels ces derniers temps.

01:50:49 [DGLS] Depuis que je suis de retour, j'ai le privilège de voir les dessous de notre monde au gouvernement avec le dossier Pei.

01:51:00 [DGLS] Je ne peux pas vous parler d'une main-d'œuvre moderne parce que nous ne payons pas les gens correctement.

01:51:08 [DGLS] c'est donc une chose difficile pour moi d'en parler. C'est la même chose avec les conversations sur les valeurs.

01:51:14 [DGLS] Pour moi, les valeurs ne valent que dans la mesure où vous les respectez.

01:51:18 [DGLS] J'ai du mal avec la conversation sur les valeurs parce que je ne suis pas sûr que nous respections les gens.

01:51:26 [DGLS] Nous ne leur disons pas que nous sommes de bons intendants si nous ne les payons pas et que nous sommes formidables et excellents dans ce que nous faisons si nous ne les payons pas. Et le problème avec la rémunération ?

01:51:37 [DGLS] Juste un flash info, c'est un problème RH. C'est un problème de données.

01:51:40 [DGLS] C'est un problème culturel. C'est un problème de gestion.

01:51:43 [DGLS] Donc pour moi, une main-d'œuvre moderne est difficile à attirer parce que la première chose qu'ils disent quand on quitte cette bulle qu'est Ottawa, c'est comme Phénix, non ? Et je déteste avoir un tatouage Phenix sur moi.

01:51:54 [DGLS] D'ailleurs.

01:51:54 [DGLS] Et l'ironie de revenir et de travailler ici là-dessus est très lourde pour moi.

01:52:00 [DGLS] Mais je veux un jour me débarrasser de cette chose.

01:52:03 [DGLS] Le jour où nous réglerons le problème de paie.

01:52:05 [DGLS] Mais je ne sais pas comment nous pouvons avoir une conversation sérieuse et franche sur les valeurs, en attirant les talents.

01:52:11 [DGLS] Si nous avons laissé passer pendant huit ans une situation qui a coûté la vie à des personnes et à laquelle nous ne donnons pas la priorité, et que nous l'avons normalisée, n'est-ce pas ?

01:52:21 [DGLS] Je ne pense pas qu'un seul cadre supérieur du gouvernement du Canada devrait recevoir sa rémunération à risque tant que nous n'aurons pas fixé la rémunération et respecté notre peuple.

01:52:30 [DGLS] Donc.

01:52:31 [DGLS] Donc pour moi, je ne peux pas répondre à votre question.

01:52:34 [DGLS] Donc parce que je me réveille le matin et qu'il y a deux mots, c'est comme la paie de Dick. Je me couche et c'est comme un salaire fixe.

01:52:39 [DGLS] Et donc je veux dire que je veux embaucher une personne blockchain et une personne cloud et toutes ces choses.

01:52:45 [DGLS] Mais je ne peux vraiment pas parce que nous avons normalisé cette situation. Et pour moi, c'est un énorme obstacle.

01:52:50 [DGLS] Comme à l'échelle internationale, le gouvernement du Canada, vous ne parlez pas de BDM, vous ne parlez pas d'immigration.

01:52:56 [DGLS] Si vous dites, oh, j'ai travaillé au sein du gouvernement du Canada, ils répondent, oh ouais, Phenix. Droite.

01:53:01 [DGLS] Donc, comme nous en avons besoin, je pense que nous avons une conversation sur la priorisation.

01:53:05 [DGLS] Comme si ce n'était pas notre priorité absolue, je ne sais pas comment nous allons réussir en matière de BDM.

01:53:08 [DGLS] Je ne sais pas comment nous réussirons en matière d'immigration, car les personnes qui font ce travail sont payées.

01:53:12 [DGLS] Je vais arrêter mon discours maintenant parce que j'ai détourné votre question.

01:53:15 [DGLS] et je fais de l'obstruction. Peut-être que tu peux me remercier.

01:53:19 [DGLS] Peut-être pas, je ne sais pas, mais je vais maintenant vous redonner la parole et me taire, car j'ai fait suffisamment de dégâts aujourd'hui.

01:53:23 [DGLS] Certains de vos téléphones sont hors service et je peux voir ce que vous faites, alors je vais m'arrêter.

01:53:27 [DGLS] Et en fait,

01:53:30 [DGLS] Alex nous avait prévenu qu'il était grognon ce matin.

01:53:33 [DGLS] Je l'ai fait, salé, je pense que oui, j'ai donc dit que j'essaierais d'être le yin de son yang.

01:53:39 [DGLS] Je suis d'accord avec tout ce qu'Alex a dit, et j'aime que le contrat de travail de base stipule que les gens sont payés pour le travail qu'ils font. Et je suis entièrement d'accord que nous devons résoudre ce problème.

01:53:50 [DGLS] mais aller au-delà de cela, car beaucoup de gens ne sont pas payés et cela doit être corrigé à coup sûr.

01:53:57 [DGLS] Mais je pense que la plupart des gens dans cette salle sont payés comme ça, il y a encore d'autres éléments que la rémunération liés à ce que nous faisons.

01:54:06 [DGLS] et sur une main-d'œuvre moderne.

01:54:10 [DGLS] Oui, il y a le mandat d'environ deux jours par semaine au bureau, mais nous ne le faisons pas.

01:54:16 [DGLS] Et avec EDSC et Service Canada, nous n'avons pas renoncé au fait que le siège social national doit être à Ottawa avant la pandémie, nous avons un effectif national, mais c'était vraiment rare.

01:54:29 [DGLS] Ce n'est pas totalement inconnu, mais il était rare que nous ayons une main-d'œuvre nationale et responsable à l'échelle nationale située dans les régions.

01:54:39 [DGLS] Nous avons une présence régionale pour une livraison régionale.

01:54:42 [DGLS] Nous avons eu quelques exemples de nouvelles personnes travaillant à Ottawa pendant la pandémie.

01:54:49 [DGLS] En raison de la nécessité et de notre croissance, nous avons en fait recruté des talents à divers postes à tous les niveaux et à des niveaux supérieurs précis dans lesquels les gens travailleraient comme nous.

01:55:01 [DGLS] J'ai un SMA, un SMA national, qui travaille à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse.

01:55:07 [DGLS] On ne s'attend absolument pas à ce qu'elle déménage un jour.

01:55:11 [DGLS] Nous avons des DGS, nous avons des directeurs dans tout le pays que nous avons recrutés en raison de leurs antécédents et de leur expérience et nous sommes en mesure de tirer parti d'une main-d'œuvre véritablement nationale.

01:55:23 [DGLS] Oui, il y a un mandat pour travailler au bureau, et nous respectons cela car nous avons un vaste réseau distribué.

01:55:29 [DGLS] Et notre collègue directeur financier, responsable de l'hébergement, pourrait grincer des dents, mais nous avons également de la place là-bas.

01:55:36 [DGLS] Donc, pour les organisations qui n'ont pas de présence nationale, il y aurait des opportunités.

01:55:41 [DGLS] Je suis convaincu que nous serons en mesure d'héberger les gens, de nous aligner sur la politique, et nous aurions un long débat sur la politique, sur le retour ou non au bureau physique.

01:55:52 [DGLS] Mais avec cette politique, elle présente, et je crois, une certaine valeur.

01:55:56 [DGLS] Il y a beaucoup de défis, mais cela ne signifie pas que nous devons revenir à tout le monde, avec tous les talents que nous ne pouvons trouver qu'à Ottawa. Je nous mets donc tous au défi de nous assurer que nous vivons réellement, que nous vivons cette ambition comme Bien. Bon. Alors vous l'avez entendu.

01:56:10 [DGLS] C'est à cette personne que revient l'analyse de rentabilisation.

01:56:12 [DGLS] Si vous rencontrez ces défis dans vos organisations. Nous savons que nous avons un énorme manque de talents, n'est-ce pas ?

01:56:17 [DGLS] Dans des domaines spécifiques.

01:56:18 [DGLS] Ce n'est pas à 100 % ici, dans la région de la capitale nationale. Merci.

01:56:23 [DGLS] Alors, Cliff, dernière question sous ce thème, Ralliement de la direction de la ville dirigée en ce qui concerne le milieu de travail et le util.

01:56:31 [DGLS] Vous en avez déjà un peu parlé, mais parlons des outils sur l'outil. Ce sont des outils. C'est de la technologie.

01:56:38 [DGLS] C'est donc un thème dont j'aimerais parler.

01:56:41 [DGLS] Et effectivement, dernier dans Bungees, avec la Trinité de Suministro, Société de L'intelligence artificielle AI.

01:56:53 [DGLS] Nous savons qu'il y a beaucoup de développements, beaucoup d'activités, mais je ne crois pas que nous, en tant que gouvernement du Canada, ayons mis en œuvre ce programme de manière suffisamment forte, coordonnée et dirigée.

01:57:06 [DGLS] Il existe un énorme potentiel à tous les niveaux, mais je parlerai principalement de la prestation de services et de l'efficacité opérationnelle.

01:57:13 [DGLS] Au sein de DSC et de Service Canada, nous avons essayé de le faire, et grâce à cet effort, nous avons réalisé des millions de dollars d'efficacité parce que nous avons essayé.

01:57:23 [DGLS] Mais c'est tout ce que nous avons fait jusqu'à présent.

01:57:25 [DGLS] Il y a un potentiel énorme et nous en avons besoin collectivement.

01:57:28 [DGLS] Et les personnes présentes dans cette salle doivent avancer de manière significative et réelle pour exploiter ce potentiel de l'intelligence artificielle et c'est un outil.

01:57:40 [DGLS] Et c'est comme ça que j'ai choisi de formuler votre question de manière libre et libre.

01:57:44 [DGLS] Mais pour moi, comme au début des années 2000, nous avons une initiative gouvernementale en ligne très ambitieuse.

01:57:52 [DGLS] Nous étions des leaders mondiaux dans la diffusion d'informations sur le Web.

01:57:56 [DGLS] Nous étions reconnus, aujourd'hui en termes d'IA, nous ne sommes absolument pas reconnus dans le monde en termes de leadership quel qu'il soit.

01:58:05 [DGLS] Et je pense qu'il est impératif pour nous de faire avancer collectivement ce programme.

01:58:09 [DGLS] Et cela entraînera des résultats considérablement améliorés pour les Canadiens.

01:58:12 [DGLS] Et nous savons également que nous sommes dans un environnement de restrictions budgétaires importantes.

01:58:16 [DGLS] Il faudra donc certains investissements pour développer l'IA, mais cela générera également des gains d'efficacité importants et significatifs.

01:58:22 [DGLS] Je pense donc que dans cet environnement, il nous incombe, en tant que dirigeants du gouvernement, de trouver des moyens concrets de faire avancer ce programme. Bon.

01:58:30 [DGLS] Je pense qu'il y a eu beaucoup de discussions autour de ce même thème après la séance d'intelligence artificielle d'hier.

01:58:35 [DGLS] Mais il faut aussi approfondir un peu plus, par exemple, ce que font nos collègues de Fintrac pour vraiment comprendre les étapes qu'ils ont franchies afin que nous puissions en tirer parti.

01:58:42 [DGLS] Mais aussi, comment prendre un faible risque collectif, testez-le. Se sentir confiant. Ouais. Bon.

01:58:49 [DGLS] Merci. Merci. D'accord.

01:58:52 [DGLS] Passons au leadership. Leadership dans un monde moderne.

01:58:55 [DGLS] Même si je sais que parfois, dans nos organisations, le monde ne ressemble pas à un monde moderne. C'est un monde moderne là-bas.

01:58:59 [DGLS] Le big data, la cybersécurité, l'intelligence artificielle et les interfaces de programmation d'applications nécessitent donc de repenser, de repenser totalement la façon dont nous concevons et fournissons les services gouvernementaux.

01:59:09 [DGLS] Malgré le fait que nous disposons de nombreuses infrastructures existantes. Droite?

01:59:12 [DGLS] Cela ne reflète pas nécessairement ces choses du monde moderne.

01:59:16 [DGLS] Voici quelques exemples : la Corée dispose d'un réseau sophistiqué d'API qui a permis au secteur privé de fournir en quelques semaines des centaines de nouveaux services liés à la pandémie, comme des applications indiquant où trouver des EPI. Ukraine.

01:59:29 [DGLS] Hier, nous avons eu un fabuleux exposé de l'Ukraine qui parlait de la délivrance de passeports électroniques, des passeports qui permettaient à sa population de fuir le pays en temps de guerre.

01:59:37 [DGLS] Dans les cas où leurs documents papier peuvent avoir été détruits, détruits.

01:59:40 [DGLS] Des exemples vraiment sympas.

01:59:43 [DGLS] Je vais donc commencer par Scott Commandeur et les dirigeants de la ville Tirée des avancées numériques pour concevoir et fournir des services de manière plus efficace pour précisément qui fait vous faire partie des avancées numériques, afin de faire avancer votre mandat. Merci.

02:00:04 [DGLS] eh bien, il s'agit évidemment d'une conversation très vivante pour nous avec le DPM et le travail que nous faisons là-bas au sein du département.

02:00:10 [DGLS] Nous sommes, vous savez, en quelque sorte construits à l'heure actuelle pour comprendre comment intégrer la technologie dont nous parlons et les opportunités qui existent au sein de cette technologie pour transformer complètement notre façon de faire des affaires.

02:00:24 [DGLS] Et cela a été accéléré, je dirais, l'année dernière par, comme beaucoup le savent, le défi des services, vous savez, l'été du feu, où nous avons tous été mis à l'épreuve pour les résultats de notre prestation de services à la suite de la pandémie.

02:00:36 [DGLS] Et nous avons même dû adapter notre réflexion autour de cela pour avancer. Service client face aux pièces de l'œuvre.

02:00:43 [DGLS] mais cela tient en partie au fait que c'est double.

02:00:45 [DGLS] La première est que les dirigeants doivent être disposés à transformer notre façon de faire des affaires.

02:00:49 [DGLS] Tout d'abord, vous devez être prêt à abandonner la façon dont vous faites votre travail aujourd'hui.

02:00:52 [DGLS] Je dirais, et intégrer dans un processus commercial qui tire parti de la technologie différemment.

02:00:59 [DGLS] Il ne s'agit donc pas de superposer la technologie à votre processus métier.

02:01:03 [DGLS] Il s'agit vraiment de libérer vos processus métier pour construire autour des possibilités de la technologie.

02:01:12 [DGLS] En raison du rythme des changements politiques dont j'ai parlé plus tôt, nous avons déjà dû expérimenter différents aspects de la technologie innovante.

02:01:19 [DGLS] Donc traitement automatisé, document papier ou non, documents papier en quelque sorte.

02:01:25 [DGLS] une sorte d'intelligence artificielle, même si je suis toujours prudent lorsque j'utilise ce mot car nous recevons beaucoup de critiques à son sujet.

02:01:34 [DGLS] et le seul domaine dans lequel je dirais que nous sommes un peu avant-gardistes est celui de nos services juridiques.

02:01:40 [DGLS] Ils ont fait de nombreuses analyses sur l'IA et la justice, du moins notre ministère de la Justice l'a fait. Franchement, ils ont hâte d'être poursuivis en justice.

02:01:46 [DGLS] parce que cela commencera à définir les paramètres de cette jurisprudence autour de lui.

02:01:51 [DGLS] Donc, si vous parlez à Carolyn Fobes, qui dirige nos services juridiques, ils attendent le premier procès pour que nous puissions commencer à négocier la place de l'IA.

02:01:59 [DGLS] mais je pense que, pour être honnête, je pense que pour les dirigeants eux-mêmes, l'un des véritables défis est d'apprendre à mesurer les raisons des attentes pour, vous savez, initier un changement de culture au sein du ministère et ensuite nous tenir responsables. pour avoir réellement tenu ses promesses.

02:02:20 [DGLS] vous savez, comme j'ai parlé du rêve plus tôt, nous, les gens, nous y investissons beaucoup.

02:02:25 [DGLS] Et, vous savez, comme cette communauté en est très consciente, respecter les délais, respecter la portée, respecter les attentes budgétaires, les attentes associées à cela peuvent être très difficiles.

02:02:36 [DGLS] Et malheureusement, au fur et à mesure que vous traversez cela, vous accumulez la déception à différentes étapes de la part des parties prenantes.

02:02:43 [DGLS] Et si, à mesure que la déception grandit, les gens perdent parfois toute perspective sur les aspects transformationnels absolus du travail dont nous parlons ici.

02:02:51 [DGLS] Et donc je pense que les dirigeants ont un défi à relever pour aider à gérer cela.

02:02:54 [DGLS] Je pense que la communauté a le défi de continuer à être rigoureuse et de s'assurer que nous faisons les choses correctement et que nous ne vendons pas aux gens une chimère. Nous leur vendons un vrai rêve.

02:03:04 [DGLS] Bon. Merci.

02:03:05 [DGLS] Je dois dire qu'il y a eu un exemple très intéressant de l'IRC donné hier lors du panel sur l'intelligence artificielle, où l'on parlait de l'exploitation de l'IA pour effectuer une analyse de vos fonds d'informations afin de rechercher les préjugés inhérents à votre législation ou à votre politique aujourd'hui pour apporter ces changements, je pensais que c'était un exemple fascinant. Si bon.

02:03:24 [DGLS] Merci, Cliff, je reviens à vous.

02:03:28 [DGLS] Alors, avez-vous une opportunité lorsqu'il s'agit d'établir des partenariats en dehors du gouvernement pour nous aider à avancer plus rapidement ?

02:03:35 [DGLS] Comment pouvons-nous garantir que les hauts dirigeants disposent d'un environnement de travail sûr pour ce faire ? Il y a beaucoup de choses dans celui-ci.

02:03:41 [DGLS] J'adore cette question.

02:03:43 [DGLS] et je veux vraiment parler de partenariats avec le secteur privé.

02:03:48 [DGLS] quand j'ai commencé à diriger BDM, je l'admets. Je suis donc un fonctionnaire de carrière.

02:03:54 [DGLS] J'ai accédé à ce poste après avoir géré des contrats avec des fournisseurs.

02:03:59 [DGLS] et je pense avoir partagé le point de vue de très nombreux fonctionnaires sur le secteur privé que vous appelez des partenaires.

02:04:08 [DGLS] Mais on ne peut pas vraiment leur faire croire qu'ils sont là pour l'argent, qu'ils sont une entreprise privée.

02:04:13 [DGLS] Si vous travaillez en étroite collaboration avec eux, ils en profiteront et veilleront simplement à augmenter vos résultats.

02:04:19 [DGLS] puis je suis devenu responsable de BDM, et nous avons actuellement des contrats de plusieurs centaines de millions de dollars.

02:04:26 [DGLS] Bientôt, cela se traduira par des contrats de plusieurs milliards de dollars avec le secteur privé et nous avons passé des années sur le processus d'approvisionnement afin d'établir un solide écosystème d'intégrateurs de systèmes.

02:04:39 [DGLS] et donc maintenant je dirigeais ce programme.

02:04:41 [DGLS] Et l'une des grandes leçons que j'ai apprises, et c'était en fait d'un collègue.

02:04:46 [DGLS] J'ai donc été nommé responsable commercial de la modernisation du versement des prestations, à l'été 2022.

02:04:52 [DGLS] John Ostrander, qui était l'un de ces sales gars du secteur privé, il avait 40 ans d'expérience de travail dans le secteur privé et il avait le titre de responsable technique, mais il était également un leader dans notre domaine, ce que nous appelons à le temps, notre gestion des relations avec les fournisseurs et il nous a vraiment mis au défi.

02:05:12 [DGLS] Et moi, grâce à son leadership, j'ai pu apprendre que le langage que nous utilisons, même si nous appelons généralement nos fournisseurs partenaires, et nous le faisons certainement dans BDM, et j'ai vu cela avec d'autres projets à grande échelle et des programmes.

02:05:28 [DGLS] Nous ne les traitons pas comme des partenaires.

02:05:32 [DGLS] Nous passons des mois et des mois à dire cela et à mener un processus d'approvisionnement alors que nous n'avons pas les connaissances et l'expertise dont nous avons besoin.

02:05:38 [DGLS] Nous devons collaborer avec le secteur privé parce qu'il possède ces connaissances et cette expertise, et cela prend beaucoup de temps tout au long du processus d'approvisionnement.

02:05:45 [DGLS] Mais immédiatement, nous ne les traitons pas comme des partenaires. On les gêne, on les interroge.

02:05:51 [DGLS] Nous ne leur faisons pas confiance, et cela se ressent à tous les niveaux de l'organisation.

02:05:57 [DGLS] nous avons commencé avec un BDM pour réinitialiser les relations au niveau supérieur des plus hauts dirigeants du SMA et au niveau adjoint avec nos homologues, avec nos intégrateurs de systèmes, en travaillant en très étroite collaboration avec la CPS pour nous assurer que nous fonctionnions selon les bonnes lignes, par exemple bien sûr.

02:06:14 [DGLS] Et c'est essentiel.

02:06:15 [DGLS] Et je pensais que nous mettions fin à cela après quelques mois de relations très fortes.

02:06:19 [DGLS] Mais nous continuons de constater de nombreux défis différents liés à la mise en œuvre de notre programme.

02:06:25 [DGLS] Et quelle autre leçon que j'ai apprise, c'est qu'elle imprègne tous les niveaux de l'organisation.

02:06:31 [DGLS] Nous avons.

02:06:33 [DGLS] il s'agissait plutôt d'un personnel de niveau officier qui examinait, vérifiait et revérifiait constamment le travail effectué par nos partenaires intégrateurs de systèmes, ce que nous faisons, nous nous assurons que nous essayions d'être réticents à prendre des risques.

02:06:47 [DGLS] Nous essayions de nous assurer que le travail était effectué conformément à nos exigences commerciales, etc., mais tout ce que nous faisons était de nous assurer que nous n'allions pas réussir parce que nous les gênions.

02:06:56 [DGLS] Nous parlons souvent, dans les grands projets, du défi lié à la vitesse dont vous avez besoin pour maintenir la vitesse.

02:07:01 [DGLS] Nous étions absolument un grand, nous parlions dans leur roue pour garantir qu'ils ne réussissaient pas.

02:07:10 [DGLS] Et puis, lorsqu'ils n'ont pas tenu leurs promesses, et certainement dans le secteur privé, nous avons de nombreux exemples où ils n'ont pas tenu leurs promesses.

02:07:16 [DGLS] Mais lorsque nous sommes la principale source des raisons pour lesquelles ils ne livrent pas, il est extrêmement difficile pour nous de pouvoir dire non, vous n'avez pas livré, vous n'avez pas atteint un livrable X parce qu'ils ne l'ont pas indiqué. beaucoup d'exemples différents.

02:07:29 [DGLS] Il s'agit d'un changement culturel que nous devons continuer à mettre en œuvre.

02:07:33 [DGLS] N'importe lequel de ces programmes à grande échelle, et cela nécessite notre leadership collectif.

02:07:37 [DGLS] Et si nous sommes incapables de mettre cela de côté et d'entretenir des relations solides, de construire des relations solides avec nos partenaires et nos vrais partenaires, cela nous permet d'avoir des conversations difficiles lorsque les choses ne vont pas et de trouver des moyens de trouver des solutions. et faire appliquer cela à tous les niveaux de l'organisation.

02:07:54 [DGLS] Et je pense que c'est quelque chose qui prend de l'ampleur au sein du BDM.

02:07:59 [DGLS] Mais nous avons besoin que vous y soyez constamment, car l'attitude réflexe sapera souvent tous ces progrès.

02:08:07 [DGLS] C'est fascinant. Ouah.

02:08:09 [DGLS] L'un des deux autres souhaite-t-il intervenir sur ce point ?

02:08:13 [DGLS] Non ça va. D'accord, bien. D'accord.

02:08:15 [DGLS] Nous savons que vous avez beaucoup de questions. Non, nous n'avons qu'une dernière question.

02:08:19 [DGLS] Je m'attends donc à ce que le public prépare ses questions pour venir au micro.

02:08:23 [DGLS] Nous avons donc ici un panel très disposé.

02:08:24 [DGLS] La dernière question s'adresse donc à Alex.

02:08:27 [DGLS] en gardant à l'esprit votre humeur du jour. Droite. Merci donc d'avoir publié cela.

02:08:32 [DGLS] Oui oui oui.

02:08:34 [DGLS] La question est donc de savoir ce qui vous empêche de dormir la nuit, soit en rapport avec la façon dont nous faisons les choses au sein du gouvernement, soit en rapport avec les tendances technologiques.

02:08:41 [DGLS] Dites-nous quelles sont ces choses que je veux dire, sans les éléments évidents, vous savez, dans le dossier de paie, ouais. Alors sautons ça. C'est trop facile.

02:08:50 [DGLS] Je pense que ce que j'ai remarqué depuis mon retour, c'est que les gens sont fatigués en ville.

02:08:56 [DGLS] comme si la pandémie avait beaucoup retiré la fonction publique.

02:09:00 [DGLS] On m'a demandé lors d'un dîner avec John il y a quelques mois, et quelle est la plus grande différence ?

02:09:04 [DGLS] Et je pense que les gens sont fatigués.

02:09:06 [DGLS] vous savez, cela a demandé beaucoup de monde, je pense. Droite.

02:09:10 [DGLS] Par exemple, si je pense à certains de nos collègues de FAC ou d'autres endroits, ou comme si c'était une tâche lourde, très lourde.

02:09:15 [DGLS] Donc pour moi, il s'agit de maintenir la vapeur et de prendre soin de soi des gens autour.

02:09:22 [DGLS] Et je sais que certains membres du gang du côté payeur sont ici aujourd'hui.

02:09:25 [DGLS] Ils diront que je suis plein de conneries parce qu'ils diront, vous continuez à nous imposer ces délais.

02:09:29 [DGLS] Cependant, pour moi, c'est une chose qui m'inquiète. Je vois.

02:09:33 [DGLS] Je vois que nous sommes un peu fatigués et, vous savez, nous nous dirigeons vers des élections et ce sera donc une autre vague de question de savoir s'il s'agira d'un gouvernement de retour ou d'un nouveau gouvernement ou autre.

02:09:41 [DGLS] Mais je pense que ce qui est important pour moi, c'est de faire en sorte que les gens prennent le temps de prendre soin d'eux-mêmes.

02:09:46 [DGLS] C'est le numéro un.

02:09:47 [DGLS] le deuxième, c'est le rythme, le rythme m'inquiète en ville. Et c'est un mot bizarre, je suppose.

02:09:55 [DGLS] Mais si vous regardez bien, nous parlions d'IA. Alors que se passe-t-il dans le secteur privé ?

02:09:58 [DGLS] C'est le premier à automatiser qui gagne. Je ne suis pas sûr que nous en soyons là.

02:10:05 [DGLS] Genre, on barbote.

02:10:06 [DGLS] Par exemple, en ce qui concerne votre point sur le baratinage, et donc cela m'inquiète parce que plus le secteur privé ou plus les entreprises de logiciels en tant que services continuent d'automatiser, moins nous pouvons l'ingérer.

02:10:17 [DGLS] Et il y a là un énorme décalage. C'est donc une autre question qui m'inquiète.

02:10:20 [DGLS] Donc, dans le concept du genre, hé, faisons tous de la prochaine génération.

02:10:23 [DGLS] Oui, Dom travaille toujours sur la prochaine génération. Oui.

02:10:26 [DGLS] Mais maintenant, devinez qui d'autre travaille sur la prochaine génération. Donc c'est super.

02:10:30 [DGLS] donc, mais comme le rythme auquel nous prenons des décisions, auquel nous passons ou non des appels a un impact significatif, par exemple, je vais recommencer à payer parce que je ne peux tout simplement pas ne pas recommencer à payer. Mais nous travaillons là-dessus depuis huit ans, n'est-ce pas ?

02:10:44 [DGLS] Nous expérimentons la nouvelle génération depuis 3 ou 4 ans.

02:10:48 [DGLS] Ainsi.

02:10:49 [DGLS] D'une manière ou d'une autre, nous devons trouver un moyen d'améliorer notre rythme.

02:10:53 [DGLS] et c'est donc un mélange de processus qui est un mélange de culture.

02:10:57 [DGLS] Et vous luttez tous contre le changement de culture et vous essayez de vous intéresser à la culture d'entreprise et, bonne chance, car c'est comme de la vapeur.

02:11:04 [DGLS] Mais c'est en partie ça, et donc oui, donc pour moi, c'est la fatigue.

02:11:08 [DGLS] Et en même temps, nous devons aller plus vite.

- 02:11:11 [DGLS] Alors, j'essaie de comprendre ça. Si vous avez compris, venez me voir.
- 02:11:15 [DGLS] Vous avez un emploi dans les RH et payez aujourd'hui.
- 02:11:19 [DGLS] Mais pour moi, ce sont deux facteurs qui sont extrêmement importants : nous devons accélérer le rythme et nous devons le faire d'une manière qui ne détruit pas complètement la fonction publique. J'ai vu beaucoup de gens se fatiguer à cause du travail incroyable. Ils l'ont fait pendant la pandémie. Merci.
- 02:11:32 [DGLS] Et c'était également un thème clé qui revenait dans le rapport sur les valeurs et l'éthique.
- 02:11:35 [DGLS] Droite?
- 02:11:35 [DGLS] La vitesse du changement, pas nécessairement la vitesse du changement autour de nous, mais la vitesse à laquelle nous devons changer l'espace dans lequel nous devons être.
- 02:11:42 [DGLS] Excellent. D'accord.
- 02:11:45 [DGLS] Nous l'ouvrons.
- 02:11:47 [DGLS] Je soupçonne que nous avons quelques questions. Antoine. Vous allez.
- 02:11:52 [DGLS] Je te vois en route. C'est Elizabeth qui suit. Bien.
- 02:11:55 [DGLS] Merci. merci beaucoup à tous les panélistes.
- 02:11:58 [DGLS] Certains d'entre vous ont donc évoqué la nécessité d'accélérer le rythme et l'importance de répondre aux attentes politiques.
- 02:12:07 [DGLS] Ainsi, dans une culture où le savoir-faire nécessaire pour formuler une intention politique est considéré comme plus important que le savoir-faire nécessaire pour obtenir les résultats politiques, comment pouvons-nous modifier le processus de prise de décision afin qu'il ne soit pas demandé de se contenter de peindre par des chiffres ?
- 02:12:21 [DGLS] Merci. Ouais, je n'ai pas pris celui-là.
- 02:12:26 [DGLS] et c'est une excellente question.
- 02:12:28 [DGLS] Et c'est quelque chose avec lequel nous avons souvent eu du mal au sein d'EDC et de Service Canada.
- 02:12:34 [DGLS] Comment assurer un lien solide entre l'élaboration de la politique et la personne chargée de la mise en œuvre ?
- 02:12:41 [DGLS] Et, un élément clé que nous avons appris et que nous avons mis en œuvre notamment dans le programme d'assurance-emploi, nous avons le.
- 02:12:51 [DGLS] Donc, pour ceux qui n'ont pas passé une grande partie de leur carrière dans le programme d'assurance-emploi d'EDC, c'est l'un des programmes préférés de tout gouvernement.
- 02:12:59 [DGLS] Je ne veux pas dire que, depuis 19 ans maintenant à EDSC, je ne me souviens pas d'un budget dans lequel il n'y avait pas de changements de politique. Cela n'a pas d'importance.
- 02:13:09 [DGLS] La couleur, la rayure du parti au pouvoir.
- 02:13:12 [DGLS] Au niveau fédéral, on peut prendre des mesures ciblées.
- 02:13:18 [DGLS] Et nous avons vu l'évolution du programme d'assurance-emploi au cours des 50 dernières années avoir changé considérablement.
- 02:13:23 [DGLS] Et des mesures ciblées dans des communautés particulières à travers le pays.
- 02:13:26 [DGLS] Il est donc extrêmement courant d'apporter des changements à la politique.
- 02:13:30 [DGLS] et nous opérons toujours sur un ordinateur central Unisys vieux de plus de 50 ans pour le programme d'assurance-emploi.
- 02:13:38 [DGLS] Ce que nous avons appris grâce à de nombreux efforts, en particulier dans les dizaines de dizaines, c'est que je pense que nous avons résolu le problème du côté de l'IA : on ne peut pas avoir l'équipe politique dans des salles pour prendre des décisions et ensuite, après le micro, après décision budgétaire qui finit par donner lieu à une discussion avec les responsables opérationnels de l'équipe informatique sur la manière dont cela peut être réalisé.
- 02:14:01 [DGLS] Nous avons des conversations très, très communes et continues en ce qui concerne le développement de la politique en matière d'IA.
- 02:14:09 [DGLS] Chaque. En fait, je pense que nous y revenons chaque semaine.
- 02:14:12 [DGLS] Encore une fois, cela varie entre hebdomadaire et bihebdomadaire.
- 02:14:15 [DGLS] Nous avons une réunion sur la prestation de services politiques en matière d'IA au niveau des sous-ministres, des sous-ministres adjoints et des directeurs généraux au cours de laquelle nous discutons de la myriade d'éléments différents qui sont en jeu.
- 02:14:26 [DGLS] La mise en œuvre n'est pas une réflexion après coup.
- 02:14:29 [DGLS] Les exigences informatiques ne sont pas une réflexion secondaire.
- 02:14:32 [DGLS] Et nous l'avons fait par nécessité parce que c'est sans arrêt.
- 02:14:35 [DGLS] En ce qui concerne le développement de l'IA, nous n'avons pas entièrement abordé ce problème à tous les niveaux.
- 02:14:40 [DGLS] À EDSC.
- 02:14:41 [DGLS] D'autres programmes qui ne voient pas ce type de changement n'ont pas eu ce besoin dans le passé, et nous n'avons pas eu cette conversation conjointe.
- 02:14:49 [DGLS] Mais nous essayons de le faire et nous reproduisons cela dans toute notre organisation pour tenter de résoudre ce problème.
- 02:14:55 [DGLS] Et je dirais également qu'au cours des 4 ou 5 dernières années, la valeur de la mise en œuvre est de plus en plus reconnue.
- 02:15:02 [DGLS] J'ai donc été nommé sous-ministre responsable du BDM il y a dix ans.

02:15:07 [DGLS] Vous n'auriez pas eu un sous-ministre responsable, comme mon seul mandat, de diriger la grande transformation informatique dans l'histoire du gouvernement du Canada.

02:15:17 [DGLS] Je ne suis pas un spécialiste des politiques, je n'ai pas cette expérience et nous en avons beaucoup. Nous avons un certain nombre d'exemples différents.

02:15:22 [DGLS] La nomination d'Alex est donc un autre exemple dans lequel nous consacrons des postes de très haut niveau, car il est reconnu que les grandes idées politiques, sans une mise en œuvre réussie, n'ont pas d'importance.

02:15:35 [DGLS] Et je pense qu'il y a cette prise de conscience croissante.

02:15:37 [DGLS] Mais nous devons être très diligents pour garantir que cela continue de se produire. Bien bien.

02:15:41 [DGLS] Hier, nous avons eu une conversation avec le public pour savoir combien avaient lu Recording America, n'est-ce pas ? Et j'ai été surpris que ce ne soit pas 100 % du public.

02:15:49 [DGLS] Donc d'excellents exemples. Merci Alex. Ouais.

02:15:52 [DGLS] Très vite, Uber s'est opposé à la politique des municipalités parce que c'était un service que les gens se souciaient et voulaient. TIC Tac. Même chose.

02:16:02 [DGLS] Malgré tous mes efforts pour l'éliminer de ma maison, il continue de proliférer partout parce que les gens veulent ce service.

02:16:09 [DGLS] Sans doute, ChatGPT même chose.

02:16:13 [DGLS] Vous travaillez tous dans un espace dont je pense que vous avez la latitude.

02:16:17 [DGLS] Cela va paraître bizarre de ne pas se soucier de la politique.

02:16:22 [DGLS] Comme faire quelque chose que les gens veulent utiliser.

02:16:24 [DGLS] Et c'est facile pour moi de dire maintenant que je ne suis pas un tbss parce que je regarde Dom grincer des dents en ce moment.

02:16:28 [DGLS] D'accord, mais aucune de ces politiques ne vous empêche de faire les choses, et si c'est le cas, vous devez leur demander, montrez-moi où se trouve la politique.

02:16:35 [DGLS] La première leçon que j'ai apprise de Graham Flack, montre-moi où dans la politique il est dit que je ne peux pas faire les choses correctement.

02:16:40 [DGLS] Mais si vous pouvez donner le ton et proposer un produit qui intéresse les gens, la politique suit à chaque fois.

02:16:48 [DGLS] D'un côté, je me plains également du fait que cette ville se soucie trop de la politique et moins de sa mise en œuvre.

02:16:54 [DGLS] Je pense que c'est absolument vrai.

02:16:55 [DGLS] Il y a un début de changement, mais il nous incombe collectivement d'agir, comme par exemple jeter les gens dans une pièce avec la pizza. Je ne peux pas dire de fermer à clé. On m'a dit que je n'avais pas le droit de le dire.

02:17:05 [DGLS] Je ne peux pas non plus dire jeter dans une pièce.

02:17:06 [DGLS] Je ne peux pas demander aux gens d'entrer dans une pièce et de développer des trucs, de leur donner du déodorant et une boîte à pizza et de simplement tourner la clé pour qu'ils ne puissent pas sortir tant que le truc n'est pas produit et que c'est incroyable.

02:17:16 [DGLS] D'accord, fais ça.

02:17:18 [DGLS] Et si c'est vraiment une bonne politique de produit, cela suit. Donc pour moi, ce serait mon défi.

02:17:23 [DGLS] De retour dans la salle entière, de quoi avez-vous besoin dans votre organisation pour pouvoir faire cela ?

02:17:28 [DGLS] Parce que si quelqu'un à SDC dit, voici une brillante idée sur la façon dont nous allons faire du BDM, ça coûtera 1 \$ et ça réglera tout, je vous le promets, nous écoutons, n'est-ce pas ? Ainsi.

02:17:37 [DGLS] Donc, il faut en quelque sorte nous remettre la responsabilité d'augmenter un peu ce rythme, je pense. Bon.

02:17:43 [DGLS] C'est mon premier mandat au Conseil du Trésor.

02:17:44 [DGLS] C'est donc mon premier passage dans une organisation où nous nous concentrons sur la politique.

02:17:47 [DGLS] Et je suis absolument étonné par les questions que nous recevons sur la politique, où il y a une croyance et une mise en œuvre qui ne sont jamais du tout l'intention. C'est endémique.

02:17:56 [DGLS] Absolument. Voulez-vous vous lancer ?

02:17:59 [DGLS] Ouais.

02:18:00 [DGLS] Je suppose que la seule chose que je voudrais juste un peu contester, c'est que nous devons alors nous dire que si nous voulons faire cela, nous devons être en mesure de nous adapter ensuite aux attentes que nous créons. par cela.

02:18:13 [DGLS] vous savez, parce qu'en fin de compte, nous sommes toujours des fonctionnaires et nous sommes responsables devant le gouvernement.

02:18:17 [DGLS] Et ainsi, nous ne pouvons pas nous enfuir et faire nos propres affaires, en espérant que le gouvernement apprendra à nous suivre.

02:18:22 [DGLS] nous devons en quelque sorte diriger avec intention et être en mesure de fournir en quelque sorte les solutions qu'ils recherchent aux problèmes qu'on leur demande de résoudre pour les Canadiens.

02:18:35 [DGLS] C'est donc un mariage plus que, que, que, qu'une sorte de choix de l'un ou de l'autre entre nous et eux.

02:18:42 [DGLS] Je conviens avec Cliff que je pense que l'objectif aujourd'hui est d'en discuter le plus tôt possible et d'essayer de le comprendre.

02:18:50 [DGLS] Je dirai que la sophistication de cette compréhension est encore assez faible.

02:18:53 [DGLS] mon observation est que pour de nombreux décideurs, cela ressemble encore beaucoup à Scotty dans Star Trek. Droite? cela ne peut pas être fait.

02:19:02 [DGLS] vous savez, nous n'y arriverons pas. Le navire va exploser.

02:19:05 [DGLS] Nous y parviendrons.

02:19:06 [DGLS] Et nous trouvons toujours un moyen, généralement pour y arriver. Parfois, le navire explose, mais pas complètement.

02:19:11 [DGLS] et nous le réparons et passons à autre chose, vous savez, ce genre de choses. Ouais.

02:19:15 [DGLS] et cela, malheureusement, fait encore partie de la superposition des conversations qui se déroulent dans l'espace politique.

02:19:22 [DGLS] Et je parle de la politique du point de vue du gouvernement sur ce front, pour l'avenir.

02:19:26 [DGLS] Mais je pense qu'il existe des opportunités pour continuer à rendre ces conversations meilleures, plus intelligentes et plus alignées sur les attentes.

02:19:35 [DGLS] Et donc ce sera le cas, vous savez, et la question précédente que vous avez posée sur ce qui vous empêche de dormir la nuit, très peu m'empêche de dormir la nuit.

02:19:40 [DGLS] Mais je pense que l'héritage de notre génération de fonctionnaires et de dirigeants repose sur la confiance du public dans les institutions.

02:19:48 [DGLS] nous sommes, pour l'essentiel, à un niveau sans précédent en termes de confiance dans les institutions gouvernementales.

02:19:53 [DGLS] Et je pense que collectivement, la manière dont nous effectuons notre travail doit être façonnée de manière à reconstruire cette confiance.

02:20:00 [DGLS] Nous devons donc être en mesure de trouver une façon de travailler ensemble pour répondre aux attentes des Canadiens et des intervenants que nous servons, et de tenir les promesses que nous leur faisons. Merci.

02:20:14 [DGLS] Merci. Elisabeth.

02:20:19 [DGLS] Bonjour.

02:20:20 [DGLS] Je veux revenir sur ce qu'Alex a dit concernant la fatigue et le fait de voir cela.

02:20:24 [DGLS] Et en réalité, nous avons cette preuve dans le rapport Apex sur l'étude 2021 sur le travail et la santé des cadres.

02:20:31 [DGLS] Nous pouvons voir des résultats dans la CEI, la CEI également.

02:20:36 [DGLS] Et je pense qu'il est très important d'en parler parce qu'il y a deux choses en matière de fatigue.

02:20:40 [DGLS] Et quand nous regardons nos recherches et que je travaille avec des épidémiologistes.

02:20:43 [DGLS] Alors si quelqu'un dit qu'elle fait du cyberspace depuis 25 ans, comment peut-elle en parler ?

02:20:48 [DGLS] Mais avec la recherche derrière cela, il y a deux domaines clés.

02:20:51 [DGLS] Tout d'abord, c'est une interruption du travail à la maison.

02:20:54 [DGLS] Voilà donc les interruptions lorsque les gens sont au jeu de leurs enfants ou à 19 heures du soir et qu'ils reçoivent des appels.

02:21:02 [DGLS] Ainsi, chaque fois qu'ils subissent ces interruptions, ils n'ont pas la récupération nécessaire pour revenir rafraîchis le lendemain.

02:21:09 [DGLS] Donc, en ce qui concerne les interruptions du travail à domicile, la première partie de la question est la suivante : qu'est-ce que vous voyez avec succès au sein de vos propres organisations afin d'intégrer davantage de rétablissement pour les gens ?

02:21:21 [DGLS] Donc moins d'interruptions de travail à domicile.

02:21:24 [DGLS] Le second concerne le déséquilibre entre l'effort et la récompense.

02:21:29 [DGLS] Il ne s'agit donc pas seulement de payer.

02:21:31 [DGLS] Et Jennifer Moss et ses recherches sur la rémunération, c'est comme l'hygiène organisationnelle.

02:21:36 [DGLS] Ainsi, lorsque nous parlons de reconnaissance, qu'il s'agisse d'un remerciement ou d'une reconnaissance, les recherches indiquent également que la haute direction estime que la reconnaissance devrait avoir lieu toutes les deux semaines environ, non seulement pour remercier, mais également pour identifier la manière dont elle s'intègre dans la mission ou les objectifs globaux de l'organisation.

02:21:55 [DGLS] Donc, en regardant absolument, les gens sont fatigués.

02:21:59 [DGLS] On connaît à partir de 75% l'épuisement et le burn-out chez les cadres.

02:22:03 [DGLS] Mais lorsque nous examinons ce qui peut être fait de manière proactive pour minimiser les interruptions du travail à la maison ou le déséquilibre de la récompense des efforts, car les gens peuvent faire des choses très difficiles, la récompense doit être à la hauteur pour obtenir cet équilibre.

02:22:19 [DGLS] Alors, que voyez-vous dans vos organisations qui fonctionnent ou que vous aimeriez essayer ?

02:22:28 [DGLS] Je veux dire, je vais d'abord essayer rapidement.

02:22:30 [DGLS] Je dirais que pour moi, il est important que vous, en tant que managers, embauchiez une équipe avec laquelle vous apprenez des choses.

02:22:36 [DGLS] D'ailleurs, il faut continuellement apprendre et s'adapter.

02:22:40 [DGLS] donc l'une des choses avec laquelle je me sens plus à l'aise, et maintenant je ne le ferais pas autrement, franchement, c'est d'embaucher une équipe de personnes en qui vous avez confiance autour de vous, et cette confiance est importante parce que ces personnes doivent être capable de vous dire de vous en aller, et vous devez être capable de savoir comment le prendre.

02:22:59 [DGLS] Kim Steele m'a dit de m'en aller hier, et de la meilleure façon possible.

02:23:05 [DGLS] et donc je pense que c'est important quand vous avez une réelle confiance en votre équipe et que vous êtes capable d'avoir des conversations difficiles, de discuter, peut-être même d'élever le ton, mais vous vous dites, tout va bien et que vous avez réellement un une vraie conversation pour régler quelque chose.

02:23:18 [DGLS] Je pense que c'est important parce que votre équipe doit être capable de riposter.

02:23:21 [DGLS] Donc créer cela est super important.

02:23:24 [DGLS] J'arrive au travail à 5 heures du matin. Je cours à 5 h 45.

02:23:28 [DGLS] Je réponds aux emails. Jessica hoche la tête.

02:23:31 [DGLS] Je l'ai dit clairement au gang, je ne m'attends pas à ce que vous ayez répondu à l'e-mail de 5 heures du matin.

02:23:37 [DGLS] Et moi aussi, si tu m'en envoies un à huit heures, je suis probablement en train de dormir.

02:23:40 [DGLS] Alors MP.

02:23:41 [DGLS] C'est tellement vrai, vous devez donc avoir cette conversation ouverte sur vos attentes professionnelles. Je ne plaisante pas. Je suis dessus.

02:23:47 [DGLS] Je m'évanouis sur le canapé à huit heures.

02:23:49 [DGLS] Donc si vous avez quelque chose d'urgent, vous devez appeler.

02:23:52 [DGLS] et donc, pour moi, cette conversation honnête est encore une fois importante.

02:23:57 [DGLS] En ce qui concerne les récompenses, je dirais que cela revient à l'équipe que vous réunissez.

02:24:01 [DGLS] J'ai passé par beaucoup d'adms pour effectuer des remplacements dans l'équipe, au niveau des salaires, et beaucoup d'entre eux ont dit non, et beaucoup d'entre eux ont dit non pour deux raisons.

02:24:14 [DGLS] un risque trop élevé, une récompense trop faible.

02:24:18 [DGLS] Et la deuxième raison est qu'ils étaient fatigués et que j'ai eu plus de 20 conversations.

02:24:22 [DGLS] J'ai parcouru une liste de hauts aviateurs à Okro.

02:24:25 [DGLS] Donc pour moi, cela témoigne du fait que oui, nous sommes absolument fatigués et, vous savez, c'est tout à fait une chose sur laquelle nous devons réellement avoir une conversation, comme, comment administrons-nous, comment gérons-nous cela ?

02:24:35 [DGLS] Mais l'autre était un risque trop élevé, une récompense trop faible, et il est très difficile de trouver des personnes qui se retrouveront avec certitude dans cet incendie.

02:24:44 [DGLS] Cependant, ceux qui le font sont ceux qui trouvent la récompense en résolvant cette foutue affaire. Droite?

02:24:50 [DGLS] Et donc nourrir cela est également très important.

02:24:54 [DGLS] Une fois que vous avez en quelque sorte identifié quelle est la récompense, je pense que c'est différent pour tout le monde dans ce cas, pour moi, avec ce projet, nous devons trouver des personnes qui ont un sentiment de récompense et qui résolvent le problème. Droite.

02:25:05 [DGLS] Et c'est comme primordial et un autre projet qui pourrait être autre chose.

02:25:08 [DGLS] Mais dans ce cas, c'est ça. Et puis, comment soutenez-vous cela ? Comment permettez-vous cela?

02:25:12 [DGLS] Comment pouvez-vous être le parapluie pour vous assurer qu'ils peuvent faire les choses qu'ils doivent faire et que des questions étranges ne se posent pas ? Droite. Donc pour moi, ce sont des choses plus douces.

02:25:19 [DGLS] Ce n'est pas une réponse directe, mais ce sont des choses que nous essayons de faire en ce moment. Merci.

02:25:25 [DGLS] J'aime le fait que je vais intervenir et peut-être que je parlerai simplement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

02:25:32 [DGLS] et comment pouvons-nous tuer ça?

02:25:35 [DGLS] Je pense que c'est encore plus difficile aujourd'hui qu'avant la pandémie, car la confusion entre la maison et le travail s'est accrue parce que beaucoup d'entre nous travaillent à domicile à certains moments, et vous avez l'habitude d'être réellement sur votre, sur votre bureau, à des heures différentes.

02:25:53 [DGLS] Et certainement pendant la pandémie. C'était le cas.

02:25:55 [DGLS] Je pense que cela commence par une conversation et se poursuit par des conversations en cours.

02:26:01 [DGLS] Il est très important que vous ayez d'abord des conversations avec votre équipe de direction, et que vous ayez des conversations franches et continues sur la manière de l'ajuster.

02:26:09 [DGLS] Je ne suis pas favorable aux règles à toute épreuve selon lesquelles il n'y aura pas d'e-mails après 18 heures. entre 18h et 18h et 6 heures du matin.

02:26:20 [DGLS] Je pense que cela nous incombe vraiment à tous, en particulier au niveau de la direction, car nous avons tous notre propre responsabilité personnelle et Alex utilisait son exemple selon lequel il est à 530.

02:26:30 [DGLS] Je ne réponds à aucun email à 5h30 du matin, et même pas à six heures. Non.

02:26:37 [DGLS] J'ai déménagé au centre-ville pour ne pas avoir de trajet, donc j'aime dormir tous les matins.

02:26:42 [DGLS] et je ne soutiens pas les règles strictes parce que je pense que nous sommes tous des adultes, nous sommes tous des cadres en particulier.

02:26:50 [DGLS] Et puis vous devez le faire baisser dans toute votre équipe.

02:26:53 [DGLS] Mais ce qui marche pour Alex ne marche pas pour moi.

02:26:57 [DGLS] Et j'aurais un défi si je travaillais pour Alex. Et il ne fait pas ça.

02:27:01 [DGLS] Mais s'il dit, oh, ouais, c'est bon.

02:27:03 [DGLS] Ne répondez pas à mon email 530 avant 7 heures du matin. J'aurais quand même un gros problème avec ça.

02:27:08 [DGLS] et de même, si je lui envoie un email à huit heures et que je m'impatiente qu'il ne me réponde pas, il y a un problème.

02:27:14 [DGLS] Il s'agit donc de déterminer ce qui fonctionne pour vous en tant qu'individu, d'avoir une conversation avec votre équipe, de déterminer ce qui fonctionne pour eux, et pour certaines équipes, cela pourrait fonctionner.

02:27:23 [DGLS] Je sais que certaines régions n'ont pas de réunion le vendredi après-midi, ce qui est une bonne idée, mais la plupart d'entre nous ne tiennent pas de réunion simplement parce que nous voulons avoir une réunion.

02:27:33 [DGLS] Et en fait, si vous coupez, disons, quatre heures le vendredi après-midi, alors vous aurez des réunions à 17 h 30, le jeudi ou autre.

02:27:42 [DGLS] Et en fait, cela a un impact sur le choix des autres. Je pense donc qu'il faut communiquer.

02:27:45 [DGLS] Vous devez avoir cette conversation.

02:27:47 [DGLS] Et puis, vous devez vous enregistrer régulièrement et vous devez vous assurer que vous pouvez l'avoir.

02:27:50 [DGLS] Frank, revenons au point d'Alex, à cette conversation franche et à cette démonstration de respect continu. Bon.

02:27:58 [DGLS] Il s'agit d'une intégration professionnelle et personnelle sur mesure, de récompenses et de reconnaissances sur mesure.

02:28:03 [DGLS] Penser aux individus, penser aux cultures et aux mandats.

02:28:06 [DGLS] Yeah Yeah.

02:28:09 [DGLS] Je veux dire, je pense que nous sommes comme la plupart des ministères, nous essayons de faire des investissements dans la santé mentale et l'équilibre de la vie et nous essayons de créer une communauté au sein du ministère comme moyen de négocier en quelque sorte.

02:28:21 [DGLS] Mais mon observation est un peu comme celle de mes collègues, vous savez, il faut en quelque sorte négocier les attentes, c'est probablement la réalité.

02:28:27 [DGLS] Et je pense que c'est plus difficile aujourd'hui en raison de l'accessibilité, il est facile d'être accessible ou plus facile d'attendre que les gens soient accessibles.

02:28:36 [DGLS] Je ne pense cependant pas que ce soit très nouveau.

02:28:37 [DGLS] Je réfléchissais lorsque je suis arrivé à Ottawa dans les années 90 pour mon premier emploi ici.

02:28:41 [DGLS] Il y avait un cadre qui travaillait à côté de chez moi, et il arrivait vers 5 h 30 du matin et partait du bureau vers 7 h 30 le soir.

02:28:48 [DGLS] Et je me souviens qu'il avait dit ça, que si tu ne faisais pas ça, c'était ton choix.

02:28:51 [DGLS] C'était une limitation de carrière.

02:28:52 [DGLS] Fondamentalement, si vous ne le faisiez pas, si vous n'étiez pas prêt à vivre ce style de vie, je ne pense pas que quiconque s'en tirerait en disant cela aujourd'hui. Et s'ils, vous savez, ils ne devraient pas s'en sortir en le disant. Laisse moi être clair.

02:29:02 [DGLS] par exemple, je pense que nous sommes bien meilleurs pour nommer, le fait que nous devons prendre soin de nous-mêmes aujourd'hui et l'attente que nous devons investir dans le bien-être de chacun afin de réussir collectivement ensemble, je ne le fais pas. t, donc j'aimerais croire que nous sommes un peu, au moins plus ouverts à la conversation. j'espère que c'est mieux. Plus sensible à cela.

02:29:21 [DGLS] mais mon observation est que nous devons simplement négocier cela au niveau relationnel. Vous savez, je suis un peu comme Alex.

02:29:28 [DGLS] Je me lève très tôt le matin, et probablement pas vraiment à 20h00, mais.

02:29:33 [DGLS] Mais je me couche relativement tôt, et, vous savez, et je pense à Chris, avec qui je viens de terminer de travailler, elle se mettait devant l'ordinateur à 22h quand elle avait fini de s'occuper de ses enfants, de ses adolescents, et elle enverrait des messages jusqu'à minuit.

02:29:48 [DGLS] Et il serait facile de tomber dans le schéma suivant : vous savez, recevoir un message à minuit auquel je n'ai répondu qu'à cinq heures du matin, avec le sentiment de n'avoir pas répondu d'une manière ou d'une autre.

02:29:56 [DGLS] Et mais toute ma journée, je suis en réunion et cinq heures s'écoulent et je ne réponds pas à des choses au milieu de la journée de travail.

02:30:03 [DGLS] Je ne sais pas pourquoi je panique, vous savez, pourquoi nous sommes obsédés par cela, mais il y a ce sentiment que d'une manière ou d'une autre, nous ne devrions pas prendre soin de nous-mêmes.

02:30:10 [DGLS] Et c'est là qu'il y a un dialogue interne que nous devons également maîtriser pour apprendre à définir un espace autour de ces sentiments. Peut-être que je laisse tomber quelqu'un.

02:30:21 [DGLS] Et donc, vous savez, je pense que je ne pense pas que nous l'ayons maîtrisé. C'est la version longue.

02:30:25 [DGLS] Je pense donc que nous avons un long chemin à parcourir. Merci.

02:30:28 [DGLS] Dialogue parlant. J'ai une question sur le back-end.

02:30:32 [DGLS] Avons-nous le temps d'en faire une de plus ? D'accord.

02:30:35 [DGLS] Bien. D'accord.

02:30:38 [DGLS] Je suppose que c'est une question qui revient à savoir qui automatise les victoires.

02:30:42 [DGLS] commentaire. Qu'automatisons-nous, telle est la question.

02:30:45 [DGLS] Mais je voulais le formuler dans quelques commentaires et c'est tout.

02:30:47 [DGLS] Nous avons toutes sortes de mesures des widgets que nous produisons ou des coûts que nous utilisons pour les cibles.

02:30:53 [DGLS] Et il y a une tentation d'utiliser des cibles car ce que nous voulons automatiser, ce que nous cherchons à automatiser est souvent une cible.

02:31:02 [DGLS] Mais si vous regardez la loi de Goodhart.

02:31:04 [DGLS] La loi de Goodhart stipule qu'une mesure qui devient une cible n'est plus utile en tant que mesure. Alors, comment trouver ce que nous automatisons ?

02:31:12 [DGLS] Eh bien, quand il y a une tentation d'utiliser des objectifs, j'utiliserai une mesure que j'utilise souvent chaque fois que je parle de travail en matière d'immigration.

02:31:19 [DGLS] Si vous avez un million de widgets à produire, sept secondes par widget correspondent à un ETP.

02:31:26 [DGLS] Alors, comment pouvons-nous gagner sept secondes sur un million de widgets ?

02:31:29 [DGLS] Ou dans le cas des résidents temporaires de cette année, pour l'immigration, une seconde par widget sur environ 6 à 7 millions de widgets.

02:31:36 [DGLS] Cela représente un ETP. Alors, qu'automatisons-nous ?

02:31:39 [DGLS] Merci.

02:31:43 [DGLS] Ouah.

02:31:44 [DGLS] Je veux dire, je pense que c'est une question intéressante.

02:31:48 [DGLS] Vous savez, je pense, vous savez, je pense qu'il y en a quelques-uns pour moi, il y a plusieurs couches de conversation là-dedans, comme, donc pour moi, il y a les choses que nous mesurons et fixons des objectifs parce que nous devons communiquer sur ce que nous pouvons faire, et nous devons négocier des ressources et nous devons en quelque sorte stimuler la productivité comme nous devons gérer, en particulier dans un contexte de grande envergure, comme lorsque vous parlez de millions d'applications par an, vous devez en quelque sorte être capable de coordonner le travail pour produire des résultats.

02:32:13 [DGLS] et ces résultats deviennent très compliqués.

02:32:15 [DGLS] Nous essayons donc de comprendre de quoi il s'agit pour fixer des objectifs raisonnables afin que vous puissiez savoir si vous atteignez ou si vous arrivez là où vous devez être.

02:32:22 [DGLS] vous savez, il y a tout l'exercice de gestion de la productivité, je suppose que cela va avec.

02:32:27 [DGLS] la question de l'automatisation est cependant un peu intéressante.

02:32:32 [DGLS] Je veux dire, je pense que ce que nous cherchons à faire pour l'automatisation, c'est d'essayer de trouver que ces parties du travail où, en quelque sorte, cette valeur humaine n'est pas vraiment aussi utile, comme là où fondamentalement l'humain qui est, qui gère tout cela de toute façon, il le fait presque automatiquement, vous savez, comme lorsqu'il n'y a pas beaucoup de véritable réflexion, pour essayer d'éliminer une partie de ce bruit de leur travail quotidien afin qu'ils puissent se concentrer sur les choses où ils ajoutent toute la valeur supplémentaire, qui est, je pense, là où la plupart des gens trouvent un sens au travail, il ne s'agit pas en quelque sorte de passer par une feuille de calcul et un manuel, en additionnant des colonnes alors qu'Excel peut le faire pour vous.

02:33:09 [DGLS] C'est un vieil exemple, je sais, mais vous voyez ce que je veux dire.

02:33:12 [DGLS] Genre, où faisais-tu ça ? Nous devons en quelque sorte retirer cela de cela.

02:33:16 [DGLS] et puis il faut ajouter des risques à cela.

02:33:19 [DGLS] Ainsi, certaines de ces tâches, même si elles peuvent être banales, doivent probablement encore être effectuées manuellement du point de vue des risques jusqu'à ce que nous puissions communiquer comment nous gérons le risque qui y est associé.

02:33:31 [DGLS] C'est donc une question un peu compliquée, mais, vous savez, pour moi, cela renvoie à différentes choses qui m'inquiètent dans mon rôle et mes responsabilités. C'est une question compliquée.

02:33:41 [DGLS] Tout le monde veut y peser.

02:33:43 [DGLS] Je vais intervenir brièvement.

02:33:46 [DGLS] pour ainsi dire, des grandes opérations.

02:33:49 [DGLS] Vous avez donc parlé de l'immigration de la même manière du côté des services.

02:33:54 [DGLS] tirer parti des connaissances et de l'expertise des livreurs de première ligne.

02:33:58 [DGLS] Je vais donc donner un exemple de ce que nous utilisons en IA.

02:34:02 [DGLS] Nous avons des relevés d'emploi.

02:34:03 [DGLS] Nous recevons 10 millions de relevés d'emploi chaque année.

02:34:08 [DGLS] Et une grande partie a déjà été automatisée.

02:34:11 [DGLS] C'est automatisé pour moi depuis des années.

02:34:12 [DGLS] Environ 45 %, je pense, car toutes nos réclamations sont automatisées à 100 %.

02:34:17 [DGLS] Et cela ne tire pas parti de l'IA, etc., mais simplement de nombreux développements au cours des deux dernières décennies.

02:34:22 [DGLS] mais nous avons également sur les relevés d'emploi un champ de texte libre pour les commentaires dans lequel un employeur peut insérer des commentaires.

02:34:29 [DGLS] Parfois, cela est vraiment important, car ce qu'ils disent dans leurs commentaires peut avoir une incidence sur le droit ou non d'une personne à l'assurance-emploi, ou sur ce à quoi elle pourrait avoir droit.

02:34:38 [DGLS] Mais souvent, ces commentaires n'ont aucun sens.

02:34:41 [DGLS] D'accord, mais nous avons une politique opérationnelle qui disait que chaque fois qu'il y avait un commentaire, cela sortirait de l'automatisation et nous aurions besoin d'un livreur de première ligne pour lire le commentaire et, en fait, grâce à une idée d'un membre du personnel de première ligne qui allait, ouais, j'ai apprécié ça.

02:34:57 [DGLS] L'employeur me souhaite un joyeux Noël, mais en réalité, cela n'ajoute pas vraiment beaucoup de valeur à ma journée après l'avoir vu plusieurs fois.

02:35:04 [DGLS] En fait, nous avons exploité l'IA pour lire ces commentaires et prendre des décisions sur ceux qui ne nécessitent pas d'intervention humaine.

02:35:12 [DGLS] Je pense que cela représente près d'un million de champs de commentaires que nous n'avons plus besoin d'examiner afin de tirer parti des connaissances des personnes qui font réellement le travail, ce qui représente une valeur énorme.

02:35:23 [DGLS] La deuxième est qu'en examinant vos processus métier et en vous engageant dans la prestation de première ligne, les processus métier, généralement pour bon nombre de nos grandes opérations, n'ont pas été conçus comme une conception globale et une efficacité opérationnelle.

02:35:37 [DGLS] Ils ont conçu et développé au fil des années, en prenant le temps pour certains de vos plus grands de prendre du recul et de procéder à cette refonte, puis le troisième est que nous n'avons pas à comprendre les leçons apprises par nous-mêmes.

02:35:51 [DGLS] Il y a des choses que fait l'IRC et dont je suis sûr que Service Canada peut bénéficier. ASFC et cetera. Etc.

02:35:58 [DGLS] Trouvez des moyens d'apprendre à la fois de nos réseaux internes et du secteur privé.

02:36:03 [DGLS] Et je ne pense pas que nous parvenions également à tirer assez bien ces leçons.

02:36:08 [DGLS] Merci, Alex. Ouais. Très vite, je suis d'accord avec mes collègues. J'adore le concept.

02:36:12 [DGLS] Comme si l'innovation ne se produisait pas au cœur.

02:36:15 [DGLS] Cela arrive toujours sur les bords. Alors, allez à la périphérie de votre organisation.

02:36:18 [DGLS] J'aime dire deux choses.

02:36:20 [DGLS] Je dirais que je vais déformer votre question parce que je suis sur scène et je pourrais le faire et j'ai le privilège de le faire.

02:36:26 [DGLS] Mais je pense, je pense que vous posez la bonne question ou au mauvais public.

02:36:30 [DGLS] et ce que je veux dire par là, c'est n'y pensez pas comme si la réponse était tout.

02:36:35 [DGLS] Donc, si vous jetez environ 100 objets contre le mur, trois d'entre eux resteront collés.

02:36:40 [DGLS] Donc ma réponse serait : expérimentez l'automatisation de tout, n'est-ce pas ?

02:36:45 [DGLS] Par exemple, nous gérons des entrepôts chez Sbcc où nous avons toujours des humains et nous savons que le modèle est un entrepôt de type AWS où ce sont des robots, n'est-ce pas ?

02:36:51 [DGLS] Nous le savons donc. Alors pourquoi ne pas jouer avec ça ?

02:36:54 [DGLS] Tout ce qui est financier.

02:36:55 [DGLS] Mais comme ça, la première partie est, est, n'y pensez pas, n'y réfléchissez pas trop.

02:36:59 [DGLS] Par exemple, si vous n'enfreignez pas une loi ou une politique, vous savez, allez-y.

02:37:02 [DGLS] La deuxième chose que je dirais, c'est de poser la bonne question au bon public, c'est-à-dire à l'extérieur du gouvernement.

02:37:08 [DGLS] et ce que je veux dire par là, c'est parfois notre main gauche et notre main droite, car le grand système de gouvernement ne fonctionne pas ensemble.

02:37:13 [DGLS] Ainsi, par exemple, ai-je dit, cela injecte des milliards de dollars dans l'IA, dans notre pays.

02:37:17 [DGLS] Nous n'en sommes pas le premier acheteur.

02:37:20 [DGLS] C'est donc une sorte de chose cassée intéressante.

02:37:23 [DGLS] Donc, mais vous pouvez résoudre ce problème car aucune politique ne vous empêche de le faire.

02:37:27 [DGLS] Cela signifie simplement que vous devriez poser votre question au marché.

02:37:30 [DGLS] Allez à Edmonton, au centre de l'IA, asseyez-vous avec les gens et discutez.

02:37:35 [DGLS] Allez à Toronto et à Montréal, où se trouvent ces plaques tournantes, et demandez-leur : voici notre problème.

02:37:40 [DGLS] Ne leur dites pas ce que vous souhaitez comme solution, car c'est aussi un problème que nous avons.

02:37:44 [DGLS] Nous passons deux ans à définir la solution.

02:37:46 [DGLS] Et je sais que c'est en partie la faute de mon ministère et je m'en excuse, mais nous avons passé deux ans à définir la solution et le monde a alors complètement changé.

02:37:54 [DGLS] Et puis nous publions la solution dans la rue alors que vous devriez simplement dire : voici mon problème.

02:37:57 [DGLS] Comme si je ne payais pas bien les gens, comment vas-tu ? Comment pouvez-vous m'aider ?

02:38:00 [DGLS] Et puis, vous devez être prêt à revenir à la discussion sur les processus métier.

02:38:04 [DGLS] Eh bien, ils vont vous dire que vous devez repenser les choses et que vous devez y être prêt. Droite. Et donc ça va aussi.

02:38:09 [DGLS] Mais pour moi, tout comme nous devons continuer à faire un meilleur travail lorsque nous parlons de partenaires et du secteur privé, nous ne pouvons pas dire d'abord acheter canadien.

02:38:17 [DGLS] Je n'ai pas le droit de dire cela, même si d'ailleurs tous les autres pays le font.

02:38:19 [DGLS] D'accord, j'ai donc répondu à notre appel d'offres et à d'autres appels d'offres du marché. D'autres pays font cela. Nous ne pouvons pas faire ça.

02:38:26 [DGLS] Mais vous pourriez certainement porter votre problème aux pôles d'IA à travers le pays pour lesquels nous avons dépensé des milliards de dollars, n'est-ce pas ? Pour moi, ce serait comme la première étape.

02:38:33 [DGLS] Allez discuter avec ces gens.

02:38:35 [DGLS] Retournez les données si vous le pouvez.

02:38:37 [DGLS] Données synthétiques synthétiques, toutes ces choses merveilleuses et voyez ce qu'elles donnent. Droite.

02:38:42 [DGLS] C'est bien plus amusant de procéder de cette façon que de lancer un appel d'offres.

02:38:46 [DGLS] Je vous le promets, c'est une promesse.

02:38:49 [DGLS] Et je m'excuse s'il y a des responsables des achats dans la salle. Ma faute.

02:38:52 [DGLS] C'est amusant à gentil. Merci.

02:38:56 [DGLS] Merci beaucoup. Vous trois.

02:38:58 [DGLS] Des opinions extrêmement diverses, qui ont vraiment donné lieu à une conversation fabuleuse.

02:39:03 [DGLS] Et merci à tous pour vos excellentes questions. D'accord.

02:39:06 [DGLS] On y va.

02:39:28 [DGLS] D'accord.

02:39:29 [DGLS] Merci beaucoup à notre panel.

02:39:31 [DGLS] J'ai le sentiment que nous aurions pu poursuivre cette discussion pendant un certain temps.

02:39:36 [DGLS] et merci, Alex en particulier, pour votre franchise et pour rester fidèle à la marque.

02:39:43 [DGLS] continuant donc sur le thème de la collaboration, notre prochaine séance se concentre sur l'évolution des stratégies de collaboration à Services partagés Canada.

02:39:54 [DGLS] J'ai le plaisir de vous présenter notre prochain conférencier invité, Scott Jones, président de Services partagés Canada, nommé à son poste en septembre 2023.

02:40:04 [DGLS] Scott apporte une vaste expérience ayant servi en tant que vice-président exécutif de SPC et sous-ministre délégué de Services publics et Approvisionnement Canada, avec un rôle clé dans la mise en œuvre du programme canadien de preuve de vaccination contre la Covid 19.

02:40:21 [DGLS] Scott Jones a dirigé les efforts de transformation numérique et a joué un rôle central dans la modernisation des choses, dans la modernisation et la gestion des données à l'IRCC, ainsi que dans le financement de la fondation du Centre canadien pour la cybersécurité au Centre de la sécurité communautaire.

02:40:39 [DGLS] Veuillez vous joindre à moi pour souhaiter la bienvenue à Scott Jones.

02:40:50 [DGLS] D'accord.

02:40:52 [DGLS] Tracy, avec vous a, la onda, de petit blog de debilitated sumministro de parlé plus longtemps.

02:41:03 [DGLS] Et maintenant, c'est effectivement vrai.

02:41:05 [DGLS] désolé les gars, j'essaie juste de vous taquiner ici.

02:41:07 [DGLS] J'aimerais d'abord souhaiter la bienvenue à Dominic Rochon.

02:41:10 [DGLS] Dom et moi travaillons ensemble depuis très, très, très longtemps. Probablement plus longtemps qu'il ne s'en soucierait.

02:41:16 [DGLS] veux-tu l'admettre ?

02:41:19 [DGLS] Mais je peux vous le dire, nous continuons à progresser de mieux en mieux dans le métier de CIO.

02:41:25 [DGLS] et, vous savez, même si Alex veut me taquiner, je dirais que j'ai commencé avec une relation très forte quand il jouait ce rôle.

02:41:32 [DGLS] Cela a continué avec Mark agissant, Catherine entrant. Stephen.

02:41:39 [DGLS] et aussi, je tiens à remercier Stephen parce qu'une des choses qu'il est très difficile d'agir dans le cadre de ce travail, et pour le faire correctement, il est très facile de rester assis sur la côte.

02:41:49 [DGLS] et Stephen ne s'est pas contenté de rouler.

02:41:51 [DGLS] Il a continué à faire son travail comme s'il en était l'intendant.

02:41:54 [DGLS] Il a donc non seulement mes remerciements, mais aussi mon respect.

02:41:58 [DGLS] et je pense que c'est une chose à laquelle nous devons réfléchir en tant que gestionnaire de communauté numérique, parce que nous ne pouvons pas assumer le rôle de premier ministre, de vice-président Morsi, de président, de Service Canada.

02:42:12 [DGLS] Je pensais connaître l'organisation. J'ai travaillé en étroite collaboration depuis sa création.

02:42:17 [DGLS] En fait, j'étais à peu près la seule personne externe à siéger à des choses comme le conseil d'administration des services opérationnels.

02:42:22 [DGLS] Je ne me souviens plus comment on l'appelait à l'époque.

02:42:24 [DGLS] dès le début, je dirigeais le et je pensais donc connaître cet endroit.

02:42:31 [DGLS] Ce que je n'ai pas compris, c'est un peu l'histoire de PVC et certaines autres choses.

02:42:35 [DGLS] Et donc je voulais partager quelques-unes de ces leçons.

02:42:38 [DGLS] Mais je voulais dire que je vais essayer de gagner beaucoup de temps pour les questions et réponses.

02:42:42 [DGLS] Alors commencez à penser à ce que vous voulez entendre, mais soyez attentif car je répondrai peut-être à certaines de vos questions pendant que je parle.

02:42:49 [DGLS] La première chose que je n'ai pas comprise, c'est l'ampleur de l'impact de ces coupes sur l'organisation et sur sa capacité à se transformer.

02:42:55 [DGLS] donc, vous savez, nous savions tous que les services partagés étaient créés et nous les avons mélangés et, vous savez, nous avons vu des députés sortir et moi, moi, moi, moi à propos des services partagés et des niveaux de service, etc. aucun d'eux n'a parlé à propos du désordre total qui a été transféré à la SSC qui relevait de leur compétence en tant que députés.

02:43:13 [DGLS] mais vous savez, il y en a eu beaucoup et nous n'avons jamais parlé des réductions.

02:43:17 [DGLS] Un demi-milliard de dollars retiré du budget.

02:43:20 [DGLS] Et ce que j'ai appris au cours de ces conversations, c'est : devons-nous dépenser de l'argent pour la transformation ou remplaçons-nous le générateur qui vient d'exploser dans un centre de données où se déroulent des charges de travail gouvernementales critiques ? Et ce sont les décisions qui ont été prises.

02:43:33 [DGLS] Nous ne payons pas. Nous ne pouvons pas payer l'entretien.

02:43:36 [DGLS] nous allons donc essayer de faire fonctionner les choses aussi longtemps que possible et espérer ne pas avoir à appeler les fournisseurs parce que nous ne payons pas la maintenance de la moitié des équipements, car il n'y a pas d'argent pour cela.

02:43:44 [DGLS] Ce sont les décisions auxquelles tous les gens ont été obligés de faire face pendant les premières années de SCS, probablement pendant 5 ou 6 ans.

02:43:50 [DGLS] Donc, pour ceux d'entre vous qui étaient là, j'ai mes plus sincères remerciements, car je pense que personne n'a compris à quoi vous aviez affaire.

02:43:57 [DGLS] Et vous avez traité le problème d'une manière qui nous a au moins donné une plate-forme pour procéder à la modernisation.

02:44:02 [DGLS] Je suis très heureux de ne pas être président.

02:44:04 [DGLS] Comme à l'époque où Lianne Laronde était là et les années Westcott, et même les années Ron Parker.

02:44:13 [DGLS] C'est donc la première chose.

02:44:14 [DGLS] Ces réductions étaient bien plus profondes que je ne le pensais. Et il nous a fallu beaucoup de temps pour récupérer.

02:44:20 [DGLS] Le deuxième élément est que nous devons tous nous regarder dans notre miroir, car je dirais que le personnel n'a pas été très bien traité par rapport à ses collègues fonctionnaires.

02:44:28 [DGLS] Et je dirais que cette conversation sur les valeurs et l'éthique est une chose à laquelle nous devons réfléchir.

02:44:33 [DGLS] C'est aussi quelque chose que je trouve complètement intolérable.

02:44:35 [DGLS] Nous sommes donc tous des fonctionnaires et nous devons nous traiter les uns les autres avec respect, ce qui n'est pas nécessairement le cas.

02:44:42 [DGLS] donc pour ceux d'entre vous qui ont souffert de cela, vous avez à la fois mes excuses et mes remerciements pour avoir persévéré et continuer à avancer.

02:44:48 [DGLS] Et pour ceux d'entre vous qui ont complètement arrêté ce comportement et qui ont changé la culture et changé le travail, je vous en remercie également.

02:44:55 [DGLS] C'est vraiment important.

02:44:56 [DGLS] Respect pour nous dans la communauté numérique.

02:44:59 [DGLS] Voici quelques autres choses que j'ai trouvées. SSA a une tonne de talent dans l'organisation.

02:45:05 [DGLS] Il contient énormément d'innovation.

02:45:08 [DGLS] ce sont des gens qui se soucient de la mission du gouvernement du Canada et de la prestation de services aux Canadiens.

02:45:13 [DGLS] Ils s'en soucient, et ils s'identifient encore à beaucoup de gens qui s'identifient encore aux ministères dont ils sont issus.

02:45:18 [DGLS] C'est une bonne chose.

02:45:19 [DGLS] C'est une force et c'est quelque chose que nous devons continuer.

02:45:22 [DGLS] mais l'innovation peut être supprimée.

02:45:28 [DGLS] l'organisation est extrêmement réticente à prendre des risques. Du temps où il n'y avait pas d'argent.

02:45:31 [DGLS] Il est habitué à être très pauvre.

02:45:33 [DGLS] il est donc très réticent à prendre des décisions et à prendre des risques.

02:45:37 [DGLS] Il veut planifier, planifier et planifier.

02:45:40 [DGLS] Et tant que le plan n'est pas parfait et que tout le monde est d'accord, il ne veut pas bouger.

02:45:44 [DGLS] Ce sont donc des choses qui changent. Je vais parler du changement de culture dans une minute.

02:45:49 [DGLS] Le dernier panel a parlé des leçons apprises et de la nécessité de les partager.

02:45:52 [DGLS] Et je pense que c'est vraiment important.

02:45:54 [DGLS] Mais je veux parler de la manière dont nous appliquons les leçons apprises ?

02:45:57 [DGLS] Je suis au gouvernement depuis assez longtemps pour connaître la différence entre les leçons apprises et les leçons appliquées. Je veux dire les leçons écrites et mises dans des documents quelque part pour ne plus jamais être lues, et les leçons qui conduisent à une transformation et un changement réels dans une organisation qui fait une énorme différence.

02:46:14 [DGLS] L'autre chose que j'ai découverte, c'est qu'en approfondissant SSI, beaucoup de problèmes dont vous me parlez tous, ou dont certains d'entre vous m'ont parlé lors de mon rendez-vous, existaient déjà.

02:46:25 [DGLS] des solutions existent au sein du gouvernement dans bon nombre de ces endroits.

02:46:29 [DGLS] Dans de nombreux cas, nous résolvons le même problème 85 fois différentes, presque de la même manière.

02:46:34 [DGLS] Mais légèrement incompatible, créant comme de petites frictions qui rendent plus difficile pour nous de travailler en tant que fonctionnaires.

02:46:41 [DGLS] Je vais y revenir également.

02:46:42 [DGLS] Mais ce que j'ai entendu de vous tous et de beaucoup d'entre vous, c'est que vous voulez de la prévisibilité de la part de SSI, ce qui signifie que nous devons dire que nous devons donner suite. Tout d'abord, qu'est-ce que vous essayez de nous offrir ?

02:46:51 [DGLS] Et vous prévoyez de livrer ? Et nous avons besoin de fiabilité.

02:46:53 [DGLS] Nous devons pouvoir compter sur votre capacité à fournir les bases des services que nous devons fournir.

02:46:59 [DGLS] cela est absolument entendu. Et vous en entendrez un peu parler.

02:47:06 [DGLS] Donc une surcouche pour le service Canada, un chat, chat, chat chat premium sur un service de connectivité premium de cybersécurité numérique à la Bergman.

02:47:22 [DGLS] alors laissez-moi les décomposer.

02:47:24 [DGLS] Connectivité Je ne vais plus parler de la façon dont les réseaux doivent se déployer. Fini les avis de tiers.

02:47:33 [DGLS] Nous faisons toutes ces choses en interne.

02:47:35 [DGLS] Parlons de la connectivité dont vous avez besoin pour fournir le service et de la connectivité dont les fonctionnaires ont besoin.

02:47:39 [DGLS] Peu importe où ils se trouvent.

02:47:41 [DGLS] si vous voulez faire de l'ingénierie de réseau et que vous le feriez, c'est votre objectif.

02:47:45 [DGLS] Appelez-moi, appelez Pat et avons-nous probablement un travail pour vous ?

02:47:49 [DGLS] voulez-vous me parler de la connectivité qui n'est pas là pour vos utilisateurs, pour votre service, pour les citoyens et des choses comme ça ?

02:47:55 [DGLS] C'est la conversation que nous devons nous assurer de résoudre.

02:47:58 [DGLS] mais nous parlerons de ce travail, du travail là où il faut pouvoir travailler.

02:48:02 [DGLS] la connectivité dont vous avez besoin pour pouvoir faire votre travail, la connectivité dont nous avons besoin pour pouvoir fournir les services et faire progresser la transformation en cours.

02:48:09 [DGLS] C'est facile à dire, et franchement, le réseau est désormais omniprésent.

02:48:13 [DGLS] il ne devrait pas y avoir de différence entre venir au bureau et travailler, aller dans un Starbucks et travailler ou travailler à domicile en termes de connectivité et d'expérience que nous avons.

02:48:22 [DGLS] Et je peux vous le dire, aucun de nous n'a ça pour le moment.

02:48:24 [DGLS] Nous le savons. Le deuxième volet, les services numériques.

02:48:29 [DGLS] C'est donc là que je dirais qu'en tant que communauté, nous devons vraiment nous regarder dans le miroir et admettre que le problème, c'est nous.

02:48:38 [DGLS] ces choses, combien de vos ministères, lorsque quelqu'un quitte ou quitte votre ministère, les reprennent et vous sont fournis par SPC.

02:48:49 [DGLS] Ne levez pas la main. Arrête ça.

02:48:52 [DGLS] Nous pouvons les réapprovisionner à distance afin que personne n'ait à restituer son téléphone.

02:48:56 [DGLS] Nous n'avons pas besoin de changer de carte SIM.

02:48:57 [DGLS] Ajouter de la friction à une friction nécessaire à un processus, mais il doit passer à l'étape suivante. Il doit migrer vers les ordinateurs de bureau.

02:49:03 [DGLS] Nous devons pouvoir travailler de manière transparente.

02:49:05 [DGLS] pourquoi l'avons-nous fait. Oh, il y a une annonce du Cabinet du premier ministre. J'espère que je n'ai pas été mélangé.

02:49:10 [DGLS] voyez, c'est pourquoi vous ne regardez pas votre téléphone pendant un discours. C'est une blague.

02:49:16 [DGLS] En général, ils vous appellent la veille, mais quelqu'un regarde et me le dit. Non, je taquine juste.

02:49:29 [DGLS] mais nous devons le faire.

02:49:30 [DGLS] Nous devons réfléchir à la manière de réduire les frictions pour nous tous en tant que fonctionnaires ?

02:49:35 [DGLS] C'est la partie qui a été résolue tant de fois dans le monde.

02:49:39 [DGLS] Nous n'avons pas besoin de le résoudre parce que je vais y revenir.

02:49:43 [DGLS] Alors, services numériques, comment pouvons-nous réduire ces frictions ?

02:49:46 [DGLS] Je pense que c'est absolument criminel. Et certains d'entre vous m'ont déjà entendu dire cela.

02:49:50 [DGLS] Je pense qu'il est criminel que l'un d'entre vous qui ne fait pas partie de SSC m'envoie un message et que je reçoive un message d'un collègue du gouvernement qui dira ceci.

02:49:58 [DGLS] Cela pourrait être du spam et ne pas être digne de confiance. Voulez-vous accepter ou bloquer la connexion ?

02:50:03 [DGLS] Nous sommes dans une seule entité et nous ne nous comportons pas de cette façon.

02:50:06 [DGLS] Et je vous dirai que, d'après mon séjour au cybercentre, qui portait en fait un nom, les gens comprenaient ce qu'il livrait, ne me demandez pas d'expliquer pourquoi nous nous appelons Services partagés Canada, parce que ce n'est pas le cas.

02:50:17 [DGLS] Mais la plupart des Canadiens ne distinguent pas un SDC d'un SSC d'un CR.

02:50:22 [DGLS] Ils connaissent peut-être l'ARC parce que ce sont eux qui prennent tout notre argent.

02:50:25 [DGLS] ils ne connaissent probablement pas un IRC, mais ils savent que l'immigration est un concept.

02:50:30 [DGLS] Les Canadiens ne se soucient pas vraiment de la façon dont nous nous organisons, mais nous semblons vraiment nous soucier beaucoup de notre mentalité. Nous pouvons décomposer certaines de ces choses et ces solutions sont là.

02:50:40 [DGLS] Voilà donc les services numériques. Je peux en parler davantage.

02:50:43 [DGLS] le troisième pilier est la cybersécurité pour les techniciens présents dans la salle, le chemin court.

02:50:48 [DGLS] Le raccourci pour y parvenir est la feuille de route vers la confiance zéro.

02:50:51 [DGLS] pour le reste d'entre vous, ce sont ceux qui ne sont pas aussi experts en technologie technique que moi.

02:50:57 [DGLS] considérez-le comme une identité unique, vous n'avez donc pas à vous en soucier.

02:51:01 [DGLS] Pensez à la sécurité intégrée plutôt que de devoir reconfirmer.

02:51:05 [DGLS] Changez votre mot de passe tous les 30 jours. Etc. Etc.

02:51:07 [DGLS] Assurance continue. Et ne dépend plus d'un périmètre. Être derrière un périmètre.

02:51:11 [DGLS] C'est juste un mur très haut pour les gens.

02:51:13 [DGLS] Traverser.

- 02:51:14 [DGLS] mais il y a beaucoup d'éléments intégrés dans tout cela qui doivent être faits. Et puis enfin l'hébergement.
- 02:51:20 [DGLS] C'est une question qui inquiète particulièrement les gens.
- 02:51:23 [DGLS] La nouvelle orientation en matière de cloud est venue d'OCO.
- 02:51:27 [DGLS] La première chose que je dirai est donc que le cloud public n'est pas mauvais.
- 02:51:31 [DGLS] C'est une bonne chose et cela permet de se transformer, mais cela n'a de sens que lorsque c'est fait intelligemment.
- 02:51:38 [DGLS] et donc, que vous l'appeliez cloud d'abord, cloud intelligent, ce ne sont pas des politiques si différentes.
- 02:51:44 [DGLS] Le cloud signifiait d'abord que vous deviez au moins considérer s'il s'agissait d'un moyen d'accélérer votre transformation.
- 02:51:48 [DGLS] Il n'est pas dit d'opter pour le cloud avant tout et aucune autre pensée ne peut s'y trouver si vous lisez la politique, nous l'avons interprétée de cette façon.
- 02:51:54 [DGLS] mais c'était très clair : le cloud doit être abordable.
- 02:52:01 [DGLS] Et l'une des choses pour que nous ayons le cloud, nous avons maintenant les services cloud mis en place par les entrepreneurs en cours.
- 02:52:10 [DGLS] Tout ce travail se déroule actuellement sur le plan opérationnel.
- 02:52:13 [DGLS] Cela faisait partie de notre stratégie d'hébergement avant que la décision ne soit prise.
- 02:52:15 [DGLS] Je ne savais pas quelle serait la décision.
- 02:52:18 [DGLS] mais il y a une question que vous devez poser lorsque vous demandez une instance de cloud public : votre directeur financier a-t-il signé son accord et a-t-il de l'argent pour payer la consommation d'une année à l'autre ?
- 02:52:29 [DGLS] C'est la seule question que nous nous posons actuellement.
- 02:52:31 [DGLS] Et jusqu'à présent, la réponse n'a pas été oui.
- 02:52:35 [DGLS] Comment prévoyiez-vous comment les gens envisageaient-ils de payer pour cela est une question à laquelle je pense que nous devons réfléchir, car nous étions sur la bonne voie pour atteindre 1 milliard de dollars de consommation de cloud, et il n'y avait pas 1 milliard de dollars pour le payer.
- 02:52:45 [DGLS] C'est une chose à laquelle nous devons réfléchir.
- 02:52:47 [DGLS] Donc, la stratégie d'hébergement mais d'hébergement pour SSC est que nous devons positionner une capacité qui couvre toutes ces zones qui seraient hébergées.
- 02:52:57 [DGLS] Ainsi, qu'il s'agisse d'une infrastructure personnalisée dans un centre de données d'entreprise jusqu'au cloud public et tout le reste, le cloud privé, etc., nous devons disposer d'un modèle de service entièrement contigu.
- 02:53:10 [DGLS] Et en tant que leaders du numérique, vous ne devriez pas attendre 18 mois pour que nous vous livrions quelque chose.
- 02:53:14 [DGLS] Nous devrions avoir une plate-forme prête à fonctionner.
- 02:53:16 [DGLS] Et la beauté du cloud a prouvé qu'il n'est pas nécessaire de spécifier l'infrastructure jusqu'au niveau le plus bas et jusqu'en haut de la pile. Nous pouvons fournir des plateformes de calcul.
- 02:53:24 [DGLS] Merci donc d'avoir tous prouvé que le cloud et les plates-formes informatiques sont viables.
- 02:53:29 [DGLS] Et puis bien sûr, il y aura des exceptions comme celle que j'utilise toujours est le E triple C.
- 02:53:34 [DGLS] nous travaillons en très étroite collaboration avec l'équipe pour fournir la super capacité de calcul dont elle a besoin pour pouvoir effectuer toutes les prévisions météorologiques.
- 02:53:40 [DGLS] Et franchement, un monde où ils sont très précis pour un monde où cela ne semble plus du tout prévisible.
- 02:53:46 [DGLS] c'est donc le continuum d'hébergement. Mais que devons-nous également examiner ?
- 02:53:51 [DGLS] Plateforme d'applications en tant que service.
- 02:53:52 [DGLS] Vous avez donc vu le lancement de Teammate Plus. Pour ceux d'entre vous qui ne savent pas ce que c'est, vous devriez vraiment y réfléchir.
- 02:53:57 [DGLS] C'est un très, très bon modèle pour ne plus utiliser le logiciel au sein de vos services. nous avons beaucoup de clients dessus.
- 02:54:07 [DGLS] Il s'agit d'une bonne mesure de réduction des coûts, mais elle s'accompagne également de tout ce que fait le logiciel en tant que service.
- 02:54:12 [DGLS] Mais pour quelque chose pour lequel, franchement, il n'existe pas de bon modèle commercial, il y en aura de plus en plus au fil du temps, à mesure que nous avançons.
- 02:54:20 [DGLS] nous devons commencer à y chercher des solutions communes.
- 02:54:24 [DGLS] Voilà donc les feuilles de route très rapidement, pour l'avenir.
- 02:54:31 [DGLS] Donc, tout d'abord, la grande annonce de la semaine dernière a été que j'ai maintenant un partenaire, Raj, qui vient de rejoindre le groupe en tant que vice-président exécutif.
- 02:54:39 [DGLS] Et j'utilise délibérément le partenaire.
- 02:54:41 [DGLS] vous nous verrez diviser et conquérir, il n'y aura pas de lumière entre nous deux.
- 02:54:46 [DGLS] Nous sommes remarquablement synchronisés sans jamais être sans synchronisation. Vraiment ?
- 02:54:50 [DGLS] nous travaillons ensemble depuis longtemps.
- 02:54:53 [DGLS] nous allons modifier considérablement SSC.
- 02:54:58 [DGLS] nous avons déjà commencé à le faire.
- 02:55:01 [DGLS] Donc, l'une des choses que j'ai demandées lorsque j'ai déménagé, lorsque je suis passé à SSC, c'était de mettre en œuvre le choix des utilisateurs.

02:55:07 [DGLS] Je veux éliminer le Je veux laisser les gens choisir.

02:55:09 [DGLS] Peu m'importe si vous voulez travailler sous Mac, Mac ou Windows.

02:55:13 [DGLS] Choisissez votre environnement et nous voulons pouvoir le prendre en charge.

02:55:16 [DGLS] Nous avons commencé à les déployer maintenant à SSC.

02:55:19 [DGLS] et puis nous avons un prototype de service de bureau géré avec quelqu'un d'autre.

02:55:23 [DGLS] J'ai donc des gens en ce moment qui utilisent des Mac dans notre environnement, pas comme des ordinateurs autonomes, ni comme des gens de communication qui peuvent utiliser des trucs sympas.

02:55:31 [DGLS] mais de vraies personnes chez SSC qui les utilisent dans une production.

02:55:35 [DGLS] Mais nous l'avons déployé différemment.

02:55:37 [DGLS] Nous l'avons déployé de manière itérative pour obtenir les commentaires des utilisateurs, et je dis cela exprès, car bien souvent, les services sont conçus au sein du gouvernement pour que les utilisateurs ne soient jamais à la table.

02:55:50 [DGLS] La sécurité est à la table pour verrouiller toutes les fonctionnalités dont vous avez besoin pour pouvoir travailler.

02:55:55 [DGLS] le directeur financier et les responsables financiers sont autour de la table pour déterminer si cela est abordable ou non.

02:56:00 [DGLS] Et ces gens doivent tous être là.

02:56:01 [DGLS] Je n'aime pas, j'ai fait ma carrière dans la sécurité, mais où est l'utilisateur ?

02:56:06 [DGLS] Nous l'avons donc inversé.

02:56:07 [DGLS] Mettons-le entre les mains des utilisateurs et obtenons des commentaires.

02:56:10 [DGLS] Cela a donc commencé avec huit à dix personnes, y compris des représentants de notre groupe de personnes handicapées.

02:56:17 [DGLS] parce que pour une fois, mon objectif est que j'aimerais voir le groupe le plus mal desservi, car la technologie obtient la technologie en premier.

02:56:25 [DGLS] et puis nous recevons des commentaires et devinez quoi ?

02:56:28 [DGLS] Nous itérons et redéployons, puis nous recevons des commentaires et nous les modifions, et nous passons peut-être à 20 personnes.

02:56:33 [DGLS] Ensuite, nous itérons et déployons, puis nous passons à 40.

02:56:36 [DGLS] Et puis vous obtenez un élan, vous obtenez des progrès, vous obtenez des commentaires, vous impliquez les utilisateurs parce que l'objectif est, et Raj m'a rappelé quelque chose que je ne connaissais pas en fait.

02:56:47 [DGLS] L'un des principes fondateurs de SPC était que notre service devait être apprécié par les utilisateurs.

02:56:52 [DGLS] Je ne pense pas que beaucoup d'entre vous le décriraient de cette façon.

02:56:56 [DGLS] mais nous y arriverons.

02:56:59 [DGLS] Raj et moi voulons éliminer les oiseaux. Ouais.

02:57:02 [DGLS] Si vous n'encouragez pas, allez, vous êtes nuls.

02:57:04 [DGLS] mais ça veut dire quelque chose.

02:57:07 [DGLS] Cela signifie une relation très différente.

02:57:10 [DGLS] à l'heure actuelle, certains départements utilisent des oiseaux pour essayer de nous gérer comme si nous étions un sous-traitant.

02:57:14 [DGLS] Cela signifie un partenariat, et cela signifie venir à la table pour parler de nous, pour discuter avec nous de la direction à prendre.

02:57:20 [DGLS] Cela signifie qu'au lieu de faire ce service de recouvrement des coûts comme si nous étions un service, comme si nous étions un fournisseur de services commerciaux, cela signifie mettre en place des choses pour nous faciliter la vie, retirer des comptes. Etc. Etc.

02:57:31 [DGLS] mais cela signifie que nous devons le faire.

02:57:35 [DGLS] Nous allons devoir être plus transparents en tant qu'organisation. C'est donc une de ces choses.

02:57:41 [DGLS] ceux-ci ne sont pas gravés dans le marbre.

02:57:44 [DGLS] Ce n'était pas ce que PVC avait prévu au cours des trois dernières années. Nous avons élaboré des feuilles de route, nous les avons publiées.

02:57:49 [DGLS] Nous les soumettons à des fins de consultation et de rétroaction. Où cela s'aligne-t-il ?

02:57:52 [DGLS] Où n'est-ce pas, c'est très différent. Ce n'est même pas une industrie qui réagit.

02:57:58 [DGLS] Ils se demandent : alors est-ce le plan ?

02:58:01 [DGLS] Que voulez-vous dire par que vous allez prendre en compte les commentaires et les modifier ? Mais je vais planifier cela. Ben ouais.

02:58:05 [DGLS] Ce n'est pas ainsi que fonctionne l'itération et ce n'est pas ainsi que fonctionne la consultation.

02:58:08 [DGLS] si nous ne proposons rien, nous n'avancerons pas. Nous ne pourrions pas faire cela.

02:58:11 [DGLS] Donc ceux-ci vont changer.

02:58:14 [DGLS] Mon objectif est cependant qu'une fois que nous aurons commencé à publier les dates, nous nous y tiendrons.

02:58:18 [DGLS] Et vous saurez où nous en sommes.

02:58:20 [DGLS] Donc. Voici mes priorités.

02:58:25 [DGLS] Premièrement, je dois commencer à éliminer les dépenses liées à l'ancienne société.

02:58:30 [DGLS] C'est incroyable le montant d'argent que nous dépensons pour gérer l'héritage. Je sais que c'est très facile à dire, mais il y a des fruits à portée de main.

02:58:39 [DGLS] Éliminez vos lignes fixes. Ils me tuent.

02:58:42 [DGLS] Cela fait des centaines de millions. C'est 100 millions de dollars.

02:58:45 [DGLS] et je l'obtiens dans le grand schéma du gouvernement, 100 millions.

02:58:48 [DGLS] Cela représente 100 millions de dollars pour la consommation du cloud.

02:58:50 [DGLS] Cela représente 100 millions de dollars pour le déploiement d'un nouveau service d'hébergement.

02:58:54 [DGLS] c'est l'un de nos défis ici.

02:58:56 [DGLS] Nous allons commencer à faire cela de manière assez impitoyable.

02:58:58 [DGLS] L'équipe essaie de me dissuader de mon plan, c'est-à-dire que s'il n'est pas documenté et répertorié comme base C, nous ne le réactiverons pas lorsque nous effectuons des pannes annuelles d'anciens centres de données.

02:59:07 [DGLS] Voilà à quel point je suis prêt à être agressif.

02:59:11 [DGLS] mais venez à la table et aidez-moi à être moins agressif que de simplement éteindre les appareils et de les rallumer uniquement lorsque vous vous plaignez.

02:59:17 [DGLS] C'est une stratégie que j'ai utilisée avec beaucoup de succès dans mon passé pour nettoyer des centres de données merdiques et en désordre.

02:59:22 [DGLS] Soit dit en passant, nous devons commencer à envisager une simplification.

02:59:26 [DGLS] Nous avons beaucoup de services gratuits inutiles qui ont été complexifiés uniquement pour apaiser un ministère.

02:59:35 [DGLS] Vous l'avez vu dans l'ensemble d'un bâtiment Wi-Fi.

02:59:38 [DGLS] Il y a donc un bâtiment à Ottawa où mes équipes se sont rendues 17 fois l'année dernière pour déployer le Wi-Fi dans 17 parties différentes du bâtiment pour quatre organisations différentes, pièce par pièce. C'est terminé.

02:59:50 [DGLS] C'est tout un bâtiment Wi-Fi.

02:59:51 [DGLS] Si cela ne vous plaît pas, nous passerons au bâtiment suivant et vous pourrez attendre.

02:59:53 [DGLS] Je ne peux pas me permettre les retards qui se produisent avec toutes ces différenciations de services.

02:59:58 [DGLS] Nous devons commencer à faire la différenciation là où cela compte, là où cela compte pour moi en termes de connectivité, je dois m'inquiéter du service frontalier, des gardes-frontières qui sont assis à la frontière avec un seul point de connectivité, et j'ai besoin pour le rendre plus résilient.

03:00:12 [DGLS] Je dois m'inquiéter pour les agents de la GRC sur le terrain, car c'est leur seule et unique bouée de sauvetage.

03:00:18 [DGLS] Je dois m'inquiéter du fait que les infirmières travaillent dans des communautés qui ne sont pas très bien connectées.

03:00:24 [DGLS] c'est là que doit se situer la différenciation et la différenciation.

03:00:28 [DGLS] Mon immeuble au centre-ville d'Ottawa n'a pas besoin d'une connexion différente parce que je suis spécial. Non, ce n'est pas le cas.

03:00:32 [DGLS] Je suis désolé. Vous n'êtes pas.

03:00:34 [DGLS] C'est un réseau. et nous devons commencer à nous inquiéter de ces choses.

03:00:39 [DGLS] Je ne dis pas que les clients que vous servez ne sont pas différents, mais la connectivité réseau à un bâtiment n'est pas un point où nous devons nous différencier.

03:00:44 [DGLS] Et à l'heure actuelle, vous n'imaginez pas la complexité que nous gérons dans ces endroits.

03:00:49 [DGLS] J'ai donc besoin d'aide pour simplifier, car je dois commencer à réduire les coûts et accélérer les déploiements et faire avancer les choses.

03:00:55 [DGLS] Vous ne devriez pas avoir à vous soucier du Wi-Fi dans un bâtiment.

03:00:57 [DGLS] Nous devrions avoir les 3 200 bâtiments.

03:01:00 [DGLS] Il y a 3 200 bâtiments.

03:01:01 [DGLS] Et cela n'inclut pas un seul projet D&D au sein du gouvernement du Canada.

03:01:07 [DGLS] Je dois commencer à réorienter les ressources vers les choses dont nous aurons besoin maintenant.

03:01:13 [DGLS] Je suis derrière.

03:01:15 [DGLS] SPC, ce n'est pas que nous n'avons pas de personnes qui ont réfléchi à ces problèmes, mais nous n'y affectons pas de ressources.

03:01:21 [DGLS] Je dois donc affecter des ressources à ce dont nous aurons besoin dans le futur, et non à ce dont nous avons besoin en 1986.

03:01:29 [DGLS] Et puis, nous devons également commencer à reconnaître qu'en tant que SSC, je dirige en fait l'une des plus grandes organisations de services informatiques du pays.

03:01:39 [DGLS] et je suis également le plus gros acheteur de la plupart des organisations, ce qui signifie que nous obtenons de très bonnes affaires.

03:01:46 [DGLS] Nous avons donc réduit énormément de coûts pour certains de ces services.

03:01:49 [DGLS] Il y a une raison pour laquelle SSC est fondé. Le budget est revenu aux niveaux de 2016.

03:01:53 [DGLS] Je ne pense pas que beaucoup d'autres de mes collègues puissent dire cela, nous avons réussi à rendre les choses assez efficaces et efficaces là où nous avons pu nous moderniser et nous transformer.

03:02:03 [DGLS] C'est probablement le meilleur exemple, pour être honnête avec vous.

03:02:06 [DGLS] alors mais qu'est-ce que j'ai besoin de vous tous ? J'en ai donc déjà énuméré quelques-uns.

03:02:13 [DGLS] nous devons travailler ensemble pour surmonter les obstacles. Je dois arrêter.

03:02:16 [DGLS] Ainsi, certains d'entre vous auront vu un brouillon d'une lettre qui n'a plus besoin d'être envoyée à vos adjoints concernant des choses comme la vidéoconférence, où nous étions empêchés de déployer l'équipement dont nous avons besoin. Et des barrières ont été mises en place.

03:02:30 [DGLS] Je ne déploie pas comme s'il s'agissait d'équipement de vidéoconférence, mes amis.

03:02:32 [DGLS] Cela n'a pas besoin d'être spécial. Cela doit être facile. Déployez en un clic.

03:02:36 [DGLS] Utiliser. Je pense que nous avons commis de grosses erreurs.

03:02:39 [DGLS] dans le déploiement de certaines des nouvelles pièces.

03:02:42 [DGLS] Mais si tu veux, tu peux me poser cette question.

03:02:45 [DGLS] nous devons cesser, en tant que leaders du numérique, de penser en silos ministériels et placer les 400 000 fonctionnaires au centre de nos décisions et de nos actions. Je ne pense pas que nous fassions cela en tant que communauté.

03:02:56 [DGLS] Je pense que nous réfléchissons vraiment à la manière de fournir ces éléments, et je ne suis pas sûr que je serais différent si j'occupais un rôle de DSI ou de leader numérique dans un département.

03:03:04 [DGLS] mais si nous ne le faisons pas, si nous ne le faisons pas parce que nous le devons, nous devons également libérer vos ressources, car nous devons réparer les applications. le vérificateur général avait raison.

03:03:13 [DGLS] 85% de nos applications sont anciennes.

03:03:15 [DGLS] Et je peux vous montrer des photos des centres de données qui le montrent dans la vraie vie.

03:03:19 [DGLS] un ordinateur central vieux de 40, 50 ans.

03:03:21 [DGLS] Ainsi, Cliff a mentionné le système Unisys.

03:03:25 [DGLS] ça me coûte vraiment cher de courir.

03:03:28 [DGLS] Et c'est aussi très critique.

03:03:30 [DGLS] J'essaie donc d'éviter le mot héritage parce que nous en parlons.

03:03:34 [DGLS] L'héritage équivaut à la production gouvernementale et aux services de base dont dépendent les Canadiens. Il faut donc absolument le maintenir stable.

03:03:39 [DGLS] Nous devons trouver comment faire avancer les choses.

03:03:42 [DGLS] Et nous n'obtiendrons pas tous 5 milliards de dollars pour nous moderniser. alors, comment pouvons-nous commencer à faire cela ?

03:03:48 [DGLS] C'est là que je veux être votre allié.

03:03:50 [DGLS] la plupart des députés, seuls quelques-uns d'entre nous le parlent.

03:03:54 [DGLS] Et vous en avez vu certains sur scène ? la plupart des gens le sont.

03:03:57 [DGLS] La plupart des gens viennent d'un milieu politique, ce qui n'est pas une mauvaise chose. Il nous faut un mélange.

03:04:01 [DGLS] Et je pense que c'est ce que vous aurez vu dans la communauté.

03:04:03 [DGLS] mais la politique a tendance à s'intéresser aux moulures, à la peinture et au papier peint dans une organisation. Ce n'est pas une mauvaise chose.

03:04:15 [DGLS] C'est exactement ce dont les gens devraient se soucier.

03:04:17 [DGLS] Lorsque vous entrez dans un magasin, vous voulez découvrir un environnement où vous pouvez obtenir les services dont vous avez besoin, etc. Le problème est que nous devons nous soucier des fondations, du système électrique.

03:04:29 [DGLS] Heureusement, parfois les égouts, et c'est là que si vous regardez notre environnement numérique, nos fondations fuient, se fissurent et s'effritent.

03:04:38 [DGLS] nous pouvons à peine obtenir de l'eau propre dans le.

03:04:40 [DGLS] Et nous parlons de comment peindre ? Et c'est généralement ce que sont les demandes.

03:04:44 [DGLS] nous avons besoin, nous devons aller faire de la place.

03:04:47 [DGLS] Nous n'allons pas pouvoir arrêter de peindre les pièces et de poser le nouveau papier peint.

03:04:51 [DGLS] Même si la raison pour laquelle quelqu'un met du papier peint me dépasse.

03:04:53 [DGLS] J'ai passé beaucoup de temps à l'enlever.

03:04:56 [DGLS] et comme, nous allons devoir faire une partie de cela, mais nous devons libérer des ressources pour faire les choses de base.

03:05:01 [DGLS] Que diriez-vous simplement d'établir une authentification unique sur une identité dans les ministères et dans tout le GC, vous seriez étonné de voir à quel point cela commence à simplifier une grande partie de l'expérience utilisateur pour les gens.

03:05:11 [DGLS] Commençons à nous décomposer petit à petit.

03:05:15 [DGLS] Extraire des morceaux de notre réseau complexe d'applications.

03:05:17 [DGLS] Je sais à quoi tu fais face.

03:05:19 [DGLS] Vous êtes confronté à un écosystème d'applications extrêmement complexe, imbriqué et interconnecté dans vos services et il n'est pas facile de le démonter.

03:05:29 [DGLS] Mais la solution n'est pas de le déplacer vers un environnement cloud tel qu'il est, parce que c'est bien, je pense qu'Alex l'a déjà dit aujourd'hui, mais c'est merdique. C'est terrible.

03:05:39 [DGLS] Cela n'aboutira pas, c'est une recette pour un désastre du cloud, car vous allez payer pour l'entrée et la sortie.

03:05:45 [DGLS] Tout le traitement, etc., est extrêmement inefficace.

03:05:49 [DGLS] nous devons donc arrêter le Big Bang et le problème est que l'ensemble du système est aligné sur le projet en cascade de construction d'un cuirassé.

03:05:58 [DGLS] Je ne ferai pas de commentaire sur la façon dont nous construisons les navires.

03:06:02 [DGLS] et cela va être notre grand défi parce que nous allons devoir voir comment commencer à apporter des améliorations progressives à certains endroits, comment commencer lentement à construire les bases sur lesquelles réparer les choses ?

03:06:13 [DGLS] tu sais, j'allais dire de belles choses sur Alex jusqu'à ce qu'il ne dise plus de belles choses sur moi. Je le taquine juste.

03:06:21 [DGLS] mais ce qu'il a dit plus tôt est que la technologie existe pour les choses.

03:06:29 [DGLS] Nous devons commencer. Nous devons commencer à examiner des choses comme les données.

03:06:32 [DGLS] Comment pouvons-nous commencer à obtenir de la vitesse, etc. et dans de nombreux cas, j'entends mes collègues parler de l'IA alors qu'un script et une lettre type seraient réellement utiles.

03:06:42 [DGLS] Alors, puis-je faire de l'IA pour résoudre ce problème de service ?

03:06:44 [DGLS] Parce que je ne laisse pas savoir aux gens où en est le processus. C'est une lettre type.

03:06:48 [DGLS] Je peux, je peux vous écrire un script pour faire ça.

03:06:50 [DGLS] À l'heure actuelle, votre demande est dans une file d'attente et sera traitée dans six mois et demi, car pour l'instant, tout est manuel et les gens s'y mettent.

03:06:58 [DGLS] comment pouvons-nous changer le processus ?

03:07:00 [DGLS] donc ce sont les éléments que je voulais dire, nous allons fondamentalement chercher à éliminer les frictions qui existent au sein de SSC. Je suis sérieux.

03:07:09 [DGLS] Quand je dis que nous voulons éliminer les oiseaux.

03:07:11 [DGLS] Cependant, je ne vais pas les éliminer chaque fois que vous souhaitez personnaliser et faire quelque chose qui va complètement à l'encontre de ce que le reste du gouvernement va faire, nous allons passer par tout le processus des oiseaux. Je vais rendre les choses difficiles et je suis désolé.

03:07:22 [DGLS] Je vais ajouter des frictions aux choses sur lesquelles nous ne valons pas la peine de consacrer notre temps.

03:07:26 [DGLS] mais je vais supprimer les frictions des choses qui devraient être sans friction ou réellement transparentes.

03:07:30 [DGLS] Nous devons donc aménager tous les bâtiments et simplement les faire fonctionner pour que vous n'ayez pas à vous en soucier.

03:07:37 [DGLS] Nous devons faciliter la collaboration entre nous, ce qui signifie que nous devons avoir une conversation très sérieuse sur Office 365 et à quel point nous l'avons déployé au sein du gouvernement du Canada à un moment donné.

03:07:48 [DGLS] comme essayer d'être dans deux départements et de vivre.

03:07:53 [DGLS] C'était vraiment dur.

03:07:54 [DGLS] J'ai passé 18 mois à SSC et SPC, et la seule grâce salvatrice était que SSC était le cours qui était le fournisseur de services pour les deux.

03:08:02 [DGLS] Pour qu'ils puissent surmonter mes barrières.

03:08:03 [DGLS] Mais ce n'était pas amusant de me promener avec comme si tous mes pantalons étaient tendus parce que j'avais deux téléphones, j'étais le seul moyen de le faire.

03:08:11 [DGLS] et d'une manière ou d'une autre, ils ont fait fonctionner mon PKI, ce qui est un bravo.

03:08:16 [DGLS] Alors écoutez, c'est là que nous voulons changer.

03:08:18 [DGLS] Je suis heureux de rester et de répondre à d'autres questions, car je sais que nous avons commencé un peu tard.

03:08:23 [DGLS] mais c'est là que je m'arrêterai et je vous cède la parole.

03:08:28 [DGLS] Je n'ai pas vraiment atteint le niveau de controverse d'Alex.

03:08:36 [DGLS] Si quelqu'un a des questions, vous pouvez venir aux micros ici. Bien sûr. Ouais.

03:08:40 [DGLS] J'adorerais ton énergie. C'était génial. Surtout juste avant le déjeuner.

03:08:43 [DGLS] J'ai cependant une question un peu difficile, alors je vais peut-être commencer par juste une suggestion. Je suis un grand fan de cette approche. Éteignez le serveur.

03:08:50 [DGLS] Attendez de voir qui se plaint.

03:08:52 [DGLS] Mais en tant que partenaire de SSC, peut-être une suggestion ?

03:08:55 [DGLS] Remettez les serveurs en ligne et supprimez simplement les entrées DNS des applications.

03:09:00 [DGLS] Cela fonctionne donc de la même manière, mais il est beaucoup plus facile pour nous de les relever.

03:09:04 [DGLS] Oh, je ne pense pas que tu as raison.

03:09:06 [DGLS] En fait, j'aurais aimé que ce soit aussi simple.

03:09:09 [DGLS] Le DNS est remarquablement difficile au sein du gouvernement du Canada.

03:09:12 [DGLS] C'est incroyablement difficile en tant qu'ingénieur réseau, laissez-moi vous le dire.

03:09:15 [DGLS] Ce que je demanderais cependant, c'est qu'en tant que gouvernement, je pense qu'à la création de SPC, vous avez parlé de la façon dont une partie de la culture là-bas, beaucoup de gens de SPC se considèrent encore en fonction du ministère qu'ils ont quitté et Personnellement, j'ai toujours pensé qu'en tant que communauté informatique, la plus grosse erreur que nous ayons commise lors de la création de SSC était du côté des personnes, de la culture.

03:09:35 [DGLS] Et je pense que nous avons malheureusement créé un environnement dans lequel beaucoup de gens avaient l'impression d'avoir perdu quelque chose en arrivant à SSC, et maintenant je sais que tout n'a pas été compris.

03:09:45 [DGLS] Avec les nouvelles responsabilités liées au cloud, SSC va avoir, mais il est possible que nous voyions des personnes déployées à nouveau.

03:09:50 [DGLS] Ma question est donc la suivante : que disons-nous à nos employés qui travaillent actuellement sur le cloud pour leur donner le sentiment qu'ils ne perdront rien s'ils finissent chez SSC, mais qu'ils rejoignent un fournisseur de cloud du secteur public de classe mondiale ? .

03:10:04 [DGLS] Ouais, ce n'est pas une question difficile.

03:10:06 [DGLS] C'est une excellente question.

03:10:08 [DGLS] donc la première chose que je dirais est que, premièrement, nous avons besoin de vos compétences. Alors ne vous enfuyez pas vers l'industrie.

03:10:14 [DGLS] Numéro deux, vous allez arriver à ce que vous allez être, fondamentalement, vous arrivez à SPC, ce sera le service de courtage en cloud qui va être automatisé.

03:10:23 [DGLS] Nous allons créer une classe mondiale, car mon objectif est que vous ne remarquiez pas de différence entre le fait de pouvoir glisser votre carte de crédit et de pouvoir vous rendre à SSC. et c'est sur cela que l'équipe travaille.

03:10:34 [DGLS] Ils travaillent sur l'automatisation.

03:10:35 [DGLS] Ils travaillent sur la façon d'automatiser tous les garde-fous de sécurité, toutes les choses dont vous devez vous soucier maintenant en tant que départements dont nous devrions nous occuper, vous deviendrez l'un des fournisseurs de services de classe mondiale.

03:10:44 [DGLS] Maintenant, vous savez, Raj et moi en parlons et j'aimerais pouvoir dire que SPC est considéré partout dans le monde comme le meilleur fournisseur de services publics et de services informatiques au monde.

03:10:56 [DGLS] N'étaient pas là.

03:10:57 [DGLS] Nous sommes considérés comme une expérience unique et intéressante.

03:11:01 [DGLS] donc, vous savez, mon objectif est que PVC soit l'endroit au sein du gouvernement où vous voulez venir travailler, parce que vous allez vous mettre au travail sur ces choses.

03:11:10 [DGLS] plus l'objectif de Tum sera que nous voulons être reconnus au Canada comme un leader dans la fonction publique et un leader au Canada pour les travailleurs en informatique.

03:11:19 [DGLS] Et puis, à terme, j'aimerais être reconnu dans le monde entier comme un endroit où l'on vient, pour apprendre à fournir des services publics, non, je ne suis pas en concurrence avec le secteur privé.

03:11:29 [DGLS] Je n'ai pas à le faire. Je suis un monopole.

03:11:32 [DGLS] Je serais confronté au Bureau de la concurrence si j'étais une entreprise du secteur privé. mais c'est le pouvoir, non ?

03:11:40 [DGLS] Nous pouvons donc réellement tirer parti de cela pour vraiment faire avancer les choses.

03:11:43 [DGLS] Donc la première chose serait, oui, nous n'avons pas encore tout compris.

03:11:46 [DGLS] cela fait partie de l'ensemble dont nous avons besoin, nous devons itérer, obtenir des commentaires, travailler avec les Pathfinders pour dire, comment pouvons-nous rendre cela plus efficace et efficient ?

03:11:55 [DGLS] mon engagement envers les gens est que nous ne devrions pas avoir à faire des choses banales plus d'une fois.

03:12:00 [DGLS] Et après cela, nous devrions appliquer l'automatisation, même si cette automatisation profite des choses qui existent dans l'industrie, elle lance un défi aux entreprises canadiennes.

03:12:09 [DGLS] Où pouvons-nous postuler ? où pouvons-nous postuler ?

03:12:12 [DGLS] En fait, je ne fais vraiment pas semblant du gouvernement et c'est le but.

03:12:20 [DGLS] Mais nous n'y arriverons pas si personne ne veut venir nous aider.

03:12:23 [DGLS] Maintenant, la bonne nouvelle est que, que vous le sachiez ou non, beaucoup de vos collaborateurs contactent ma branche de services d'hébergement en disant : « Je veux venir travailler là-bas parce que je suis intéressé par cette nouvelle direction et je vois où les choses vont. », et je veux courir dans le Je veux courir, courir en avant.

03:12:39 [DGLS] Donc pour nous, le défi est de savoir comment pouvons-nous nous assurer de travailler avec vous ?

03:12:42 [DGLS] Parce que je ne veux pas, je ne veux pas risquer vos opérations.

03:12:44 [DGLS] Si quelqu'un représente Statistique Canada ici, il n'y a rien qui me tuerait plus que de voir Statistique Canada faire ne serait-ce qu'un pas en arrière par rapport aux progrès qu'il a réalisés, parce que nous sommes maintenant une société moderne.

03:12:56 [DGLS] Nous sommes un exemple dans le monde entier de la manière dont une organisation statistique peut transformer et exploiter les nouvelles technologies.

03:13:01 [DGLS] Maintenant, nous pouvons savoir qu'il y a d'autres problèmes que nous devons résoudre, mais ne perdons pas cet élément avancé. Droite.

03:13:08 [DGLS] c'est donc là que nous devons aller. Mais tout n'est pas encore compris.

03:13:11 [DGLS] C'est pourquoi nous avons besoin de bonnes personnes pour venir travailler avec nous. Et nous voulons être plus ouverts et transparents.

03:13:16 [DGLS] Je sais, Shannon, je ne sais pas si Shannon est là aujourd'hui.

03:13:20 [DGLS] mais Shannon a vraiment essayé de s'engager avec la communauté numérique parce que, oui, nous avons besoin de commentaires et nous voulons y parvenir.

03:13:26 [DGLS] Mais l'objectif est une automatisation rapide. surprise et plaisir.

03:13:32 [DGLS] Service. parce que je sais que tu n'y crois pas.

03:13:35 [DGLS] Vous pensez que cela va prendre 12 mois.

03:13:36 [DGLS] Bird pour obtenir une instance cloud.

03:13:38 [DGLS] alors continuez à croire cela pour que je puisse gérer vos attentes.

03:13:42 [DGLS] Mais le but est le nôtre. Vraiment?

03:13:48 [DGLS] Une question. Oh, voilà. Oh mon.

03:13:50 [DGLS] D'accord, je dois le faire, je dois crier ici car ils ont mentionné une preuve de certificat de vaccination.

03:13:55 [DGLS] Mais ce que j'essaie de faire comprendre, c'est que sans Luke et son équipe de l'Agence de la santé publique qui travaillent avec les provinces et les territoires, nous n'aurions jamais pu y aller.

03:14:04 [DGLS] Ils travaillaient depuis des mois, voire plus d'un an, partout au Canada.

03:14:07 [DGLS] Donc.

03:14:08 [DGLS] C'est donc un appel à la collaboration. Merci, Scott.

03:14:13 [DGLS] J'apprécie, je pense, vous savez, ce qui s'est passé, c'est que nous avons, vous savez, nous étions bons et nous avons eu de la chance d'une certaine manière.

03:14:19 [DGLS] Nous avons essentiellement construit des logiciels open source que nous avons donnés aux provinces.

03:14:23 [DGLS] Certains d'entre eux l'ont utilisé et nous avons passé beaucoup de temps avec eux, vous savez, pour proposer ce service.

03:14:28 [DGLS] Et grâce à votre leadership, nous avons pu le faire. J'étais CTO chez SSC.

03:14:34 [DGLS] Je revenais d'une grande entreprise de télécommunications et ma première réaction a été, oh mon Dieu, vous savez, le beurre de cacahuète est trop finement étalé ici.

03:14:41 [DGLS] Et nous disons oui à tout le monde. Et je dois dire que c'est vrai.

03:14:45 [DGLS] Il y a beaucoup de talent à PVC et c'est un endroit formidable.

03:14:49 [DGLS] Je veux dire, les gens aiment travailler là-bas.

03:14:52 [DGLS] Sa mauvaise réputation vient du fait que nous sommes au service de tous les gouvernements et que nous prenons tous les ordres. Nous ne licencions aucun client.

03:14:59 [DGLS] Je parle comme si j'étais toujours là, mais comme lorsque j'y étais, c'est le genre de conclusion que j'ai tirée de ma question.

03:15:07 [DGLS] Ma question concerne le service numérique.

03:15:10 [DGLS] Je vois donc des services numériques et je me demande si la vision est une vision d'outils, de composants, d'API permettant à la communauté des DSI de créer des services aux citoyens canadiens.

03:15:22 [DGLS] Ou si l'information est également transmise aux citoyens canadiens en temps voulu, avec des plates-formes communes. Merci.

03:15:29 [DGLS] Ouais, c'est, donc je dois bien, je vais, je vais répondre à la question, mais il y a une réponse pour moi en ce qui concerne le rôle du SCS, et quand je dis services numériques, je parle vraiment sur les services numériques, les fonctionnaires et l'intérieur du gouvernement.

03:15:43 [DGLS] Mais vous avez tout à fait raison.

03:15:45 [DGLS] Il existe un élément de services numériques permettant de permettre et de renforcer la transformation qui doit se produire.

03:15:49 [DGLS] Notre environnement d'hébergement serait donc l'endroit où, vous savez, vous poseriez les bases de la prestation de ces services aux Canadiens.

03:15:56 [DGLS] Je pense que nous pouvons progresser ensemble dans la pile sur celui-ci.

03:15:59 [DGLS] Il y a certaines choses pour lesquelles j'ai parlé à quelques-uns d'entre vous de certains de ces grands projets de transformation, et nous nous remettons en compétition, nous recherchons les mêmes solutions encore et encore, et nous construisons des barrières institutionnelles là où, vous savez, nous disons à chacun que nous disons 13 fois au gouvernement ce qui s'est passé.

03:16:18 [DGLS] Droite. Je vais donner mon exemple. Je suis l'exécuteur testamentaire.

03:16:21 [DGLS] J'essaie de ne pas le faire. C'est fait maintenant, alors j'essaye. J'ai été très prudent.

03:16:24 [DGLS] Essayez de ne pas utiliser ceci comme exemple, de peur de bénéficier d'un service spécial.

03:16:28 [DGLS] Mais j'étais exécuteur testamentaire, et quand c'était pour ma marraine, quand elle est décédée, j'ai appelé le gouvernement de la Saskatchewan, où elle était fonctionnaire, j'ai reçu un appel et ils avaient juste besoin que je leur envoie le certificat de décès du directeur de pompes funèbres.

03:16:44 [DGLS] Et puis ils se sont occupés de tout.

03:16:45 [DGLS] Sa prestation de décès, ils l'ont envoyée à son bénéficiaire, tout comme ça.

03:16:49 [DGLS] Je n'ai pas eu besoin de demander à mon avocat qui s'occupait de l'affaire de l'accepter, bla bla bla, bla bla.

03:16:53 [DGLS] C'était tellement facile.

03:16:55 [DGLS] Une minute et 15 secondes d'appel, dont 20 secondes pour exprimer leur tristesse face à ce à quoi je faisais face.

03:17:04 [DGLS] très, très agréablement, surpris et ravi. Laisse moi te dire.

03:17:08 [DGLS] laissez-moi vous parler de mon service au gouvernement fédéral, j'ai appelé un 800 Canada.

03:17:14 [DGLS] Personne très agréable, très agréable à côtoyer.

03:17:17 [DGLS] Et la seule chose qu'ils ont fait, c'est qu'ils m'ont donné deux autres numéros 1 800 à appeler, sans m'avoir transféré, rien du tout. Voici les huit chiffres.

03:17:25 [DGLS] Vous devez appeler.

03:17:26 [DGLS] Ainsi, lorsque j'appelle le RPC pour régler ce problème et la Sécurité de la vieillesse, puis que j'appelle Revenu Canada, c'est l'Agence du revenu du Canada. Désolé.

03:17:35 [DGLS] Je suis au gouvernement depuis trop longtemps.

03:17:36 [DGLS] Au moins, je ne les ai pas appelés Agence des douanes et du revenu du Canada.

03:17:39 [DGLS] et puis la saga s'est ensuivie parce que je n'ai réussi à joindre personne.

03:17:46 [DGLS] Mon temps d'attente était de 45 minutes et toutes ces autres choses, et j'ai rempli le formulaire.

03:17:50 [DGLS] Rappelle-moi. Ils n'ont pas rappelé.

03:17:52 [DGLS] Ensuite, j'ai rappelé, puis j'ai attendu, et j'ai appelé très tôt parce que j'étais debout et j'ai finalement réussi à joindre quelqu'un. ET cetera, et cetera, etc.

03:18:01 [DGLS] plusieurs copies du certificat de décès, plusieurs copies du testament envoyées au gouvernement ne m'ont pas envoyé le bon formulaire.

03:18:08 [DGLS] Alors, ils m'ont dit : eh bien, si vous voulez résoudre ce problème, vous devez nous soumettre à nouveau tous ces mêmes documents. Je me dis, mais tu les as.

03:18:13 [DGLS] Vous ne me les avez pas renvoyés. Oh ouais. Mais vous ne pouvez pas, nous ne pouvons pas, nous ne pouvons pas aborder ces sujets.

03:18:17 [DGLS] Ils sont enfermés quelque part dans le coffre-fort de la vie privée. mais que veux-tu dire ?

03:18:22 [DGLS] Et de toute façon, tout était un fardeau au point que je me suis rendu compte que de toute façon, je dois vous le dire, je n'étais ni surpris ni ravi.

03:18:30 [DGLS] C'est là que nous devons arriver en ce qui concerne les services partagés, j'en conviens. Nous avons étalé le beurre de cacahuète trop finement.

03:18:36 [DGLS] mais nous le faisons parce que nous essayons de garder tout le monde heureux. Et je pense que c'est ça.

03:18:42 [DGLS] En fait, si PVC a commis une erreur fatale, elle a tenté d'apaiser tout le monde, aux dépens du gouvernement et des fonctionnaires.

03:18:52 [DGLS] Je pense aussi que jusqu'à ce que Covid arrive, parce que SPC avait été obligé de le faire et que l'environnement existant est bien plus vaste que ce que chacun d'entre nous comprend vraiment, car aucun de ces domaines n'est le seul endroit qui a réellement une vision complète de l'entreprise. .

03:19:09 [DGLS] nous ne réalisons pas à quel point c'est grave, mais nous ne réalisons pas non plus combien de similitudes il existe.

03:19:18 [DGLS] Et on n'est pas seuls dans les départements et on peut commencer à partager des choses.

03:19:21 [DGLS] Et je pense que c'est la dernière pièce pour moi.

03:19:23 [DGLS] La CSS représente un certain pouvoir de rassemblement pour rassembler les gens lorsque nous voyons les mêmes solutions, et nous ne sommes pas organisés dans ce sens. Nous sommes toujours organisés par département, par département.

03:19:31 [DGLS] Et je pense en fait que nous devons regarder oh, désolé, je n'avais pas réalisé que j'étais si loin du microphone.

03:19:36 [DGLS] nous devons commencer à réfléchir à la manière de rassembler les personnes qui ont des problèmes similaires autour des services ?

03:19:41 [DGLS] par exemple, nous n'avons pas besoin de résoudre l'identité numérique 43 fois différentes.

03:19:46 [DGLS] en fait, c'est probablement préjudiciable si nous procédons de cette façon, car nous ne serons alors pas compatibles.

03:19:49 [DGLS] Nous n'avons pas besoin de résoudre tout cela. Genre, je peux continuer.

03:19:54 [DGLS] et c'est un pouvoir de mobilisation que je ne pense pas que nous ayons utilisé et auquel nous devons commencer à réfléchir et à rechercher des leaders dans la communauté.

03:20:01 [DGLS] Donc, je sais que vous avez mené une stratégie de données assez intéressante pour l'agence de santé publique.

03:20:08 [DGLS] Eh bien, en fait, j'ai parlé à beaucoup d'entre vous dans la salle qui font la même chose et heureusement, nous avons un CIO, mais nous ne pouvons pas compter uniquement sur le CIO pour le faire.

03:20:16 [DGLS] Ils disent qu'il n'y a qu'un nombre limité de personnes dans le centre et que nous avons tendance à ne pas financer correctement nos services centraux.

03:20:22 [DGLS] Droite. Vous pouvez regarder le gombo, vous pouvez tout regarder.

03:20:24 [DGLS] Alors je vais m'arrêter là parce que je cherche, je cherche, je prends le crochet.

03:20:29 [DGLS] mais je peux continuer à parler pendant 20 minutes pour que tu ne puisses pas manger.

03:20:32 [DGLS] C'est votre choix de toute façon. Toujours à la recherche de commentaires.

03:20:35 [DGLS] une dernière chose a commencé.

03:20:38 [DGLS] Raj et moi inviterons, par exemple, de petits groupes de leaders du numérique à venir. Et nous avons juste des discussions informelles.

03:20:44 [DGLS] Il n'y a rien de néfaste à cela.

03:20:46 [DGLS] Il s'agit simplement d'une discussion sur ce que vous êtes, ce que vous vivez et ce que nous pouvons faire pour nous améliorer. alors n'y lisez pas grand-chose.

03:20:52 [DGLS] Merci beaucoup.

03:21:01 [DGLS] Écoutons-le pour une surprise et un plaisir.

03:21:06 [DGLS] Les CD de plug-in sans vergogne créent des composants communs qui peuvent être utilisés par les fonctionnaires pour créer de meilleurs services.

03:21:14 [DGLS] Alors vérifiez-le.

03:21:18 [DGLS] Lors de conférences, Scott Jones, président de Service Partners Canada la session et la période de gestion en fournit des perspectives précieuses sur l'évolution de la collaboration au sein du service partagé Canada.

03:21:32 [DGLS] Nous en la expertise de Monsieur Jones et le dialogue engagé. Et quelle matinée incroyable.

03:21:39 [DGLS] Je pense que nous avons eu beaucoup de conversations et de discussions très audacieuses et vraies, et nous espérons que vous avez tous apprécié cela.

03:21:46 [DGLS] J'ai apprécié le fait que nous parlions beaucoup du fait de se heurter au feu, que ce soit Bdwm ou travailler chez IRC ou même travailler sur Paye.

03:21:55 [DGLS] donc la programmation était vraiment fantastique.

03:21:57 [DGLS] Nous espérons que vous profiterez de votre heure de déjeuner pour avoir des conversations plus fructueuses sur les sujets abordés.

03:22:02 [DGLS] Sur ce, je vous dirai de revenir à 13 heures, mais le déjeuner est servi sur le côté droit de la salle, alors profitez-en et à très bientôt.

03:22:10 [DGLS] Merci.

04:16:34 [DGLS] Des stratégies durables et un recentrage des budgets aboutissent à des changements positifs et efficaces.

04:16:41 [DGLS] Et enfin, John Roberts, sous-ministre associé au ministère de la Prestation des services publics et aux entreprises de l'Ontario et responsable du numérique et des données, ainsi que responsable de la protection de la vie privée et archiviste de la province.

04:16:56 [DGLS] Dans son rôle actuel, il supervise tous les efforts du gouvernement en matière de stratégie numérique, de gestion des données et d'accès à l'information et à la confidentialité, apportant plus de 30 ans d'expertise dans les rôles de politique opérationnelle et de leadership.

04:17:11 [DGLS] Ses connaissances approfondies ont conduit à des contributions significatives au soutien de pratiques efficaces en matière de données et d'information au sein du gouvernement, et sans plus tarder, Len, à vous. Merci.

04:17:25 [DGLS] Oh, vérification des communications.

04:17:27 [DGLS] Hé les amis, pouvez-vous nous entendre ? Puis-je obtenir un signe de tête. Et voilà.

04:17:32 [DGLS] Nous avons eu un coup de pouce. Bonjour.

04:17:35 [DGLS] Bienvenue. Merci.

04:17:39 [DGLS] Avec parmi nous. Merci d'être revenu.

04:17:42 [DGLS] Pour ceux d'entre vous qui étaient avec nous hier. Et merci d'avoir rejoint.

04:17:44 [DGLS] Si c'est votre premier jour, c'est un privilège pour moi d'héberger cette séance pour plusieurs raisons.

04:17:49 [DGLS] Premièrement, ceux d'entre vous qui ne me connaissaient pas ont entendu une version rapide de ma biographie que j'ai passée plus d'une décennie avant de pouvoir atteindre la vitesse de fuite de la défense. Il y a six ou sept mois.

04:18:02 [DGLS] Et maintenant, je suis au Conseil du Trésor et je travaille avec une équipe formidable de personnes qui se soucient beaucoup du talent de notre communauté.

04:18:09 [DGLS] La gestion de communauté pour Ocio est donc devenue en quelque sorte une priorité.

04:18:13 [DGLS] Nous, nous examinons Okaro et OCG au Conseil du Trésor et nous voyons comment cela se fait depuis, vous savez, depuis des années.

04:18:21 [DGLS] Et je peux honnêtement dire que personne ne m'a tapé sur l'épaule quand j'étais chez X1 et m'a dit : « Hé, tu seras un jour CIO, et voici ce que tu dois faire pour y arriver.

04:18:29 [DGLS] mais c'est une vision que nous avons.

04:18:31 [DGLS] Et la vision que nous avons finalement est de promouvoir au sein de notre communauté le prochain CIO pour le gouvernement, bien sûr, pertinent uniquement parce que nous avons eu l'occasion de rencontrer Dom ce matin et que vous avez entendu l'annonce hier.

04:18:42 [DGLS] Ce sont des moments fascinants. Aujourd'hui, il y a eu un peu de buzz, je dois dire.

04:18:47 [DGLS] Il y a une énergie plutôt positive que j'ai ressentie dans la salle en présence des panélistes que nous avons plus tôt.

04:18:51 [DGLS] et maintenant que j'ai le dossier de gestion de la communauté des talents et que j'ai ramassé quelques éléments depuis que Paul Wagner a décidé d'abandonner le navire, l'un d'eux concerne les relations fédérales-provinciales-territoriales.

04:19:04 [DGLS] Il m'a donc semblé pertinent de réunir les deux et de vous proposer un petit panel cet après-midi afin que nous puissions discuter des différences et des similitudes et peut-être des opportunités que nous avons de travailler avec nos collègues.

04:19:18 [DGLS] So travail de très très proche a moncada et la voulte sur la capacité con ou le manque de capacité qu'on n'a pu livré sur le service numérique. Un par un, j'y vais.

04:19:32 [DGLS] Je demanderai à nos collègues de ces juridictions provinciales de partager avec nous certaines de leurs expériences, en quoi cela nous concerne et ce que nous faisons au niveau fédéral.

04:19:42 [DGLS] Bien sûr, et comment cela peut les intéresser.

04:19:46 [DGLS] Nous pourrions donc tous convenir que la collaboration, l'interconnectivité est essentielle lorsque nous pensons au service aux Canadiens.

04:19:53 [DGLS] Je ne peux pas imaginer pouvoir y parvenir sans interopérabilité entre ces juridictions pour trouver les talents nécessaires pour combler le fossé.

04:20:03 [DGLS] Nous avons entendu hier l'annonce par le ministre de notre nouvelle plateforme de talents construite au sein d'Ocio dans le cadre de nos efforts pour aider à gérer la capacité que nous recherchons tous, des dizaines de milliers de personnes se sont inscrites dans cet inventaire.

04:20:20 [DGLS] un tiers d'entre eux sont déjà des employés du gouvernement. et beaucoup d'entre eux travaillent pour vous.

- 04:20:26 [DGLS] Leur talent est désormais exposé sur cette plateforme.
- 04:20:30 [DGLS] Donc ça pourrait être un peu intéressant si je disais gênant ou inconfortable, ça va aussi.
- 04:20:36 [DGLS] parce qu'en tant que managers, vous savez comment accéder à 20 quelques milliers de CV, vous pouvez entrer et dire : j'ai besoin d'un trio informatique qui a la cybersécurité, l'IA et l'analyse ?
- 04:20:46 [DGLS] Et le système vous donnera le top dix à partir de là.
- 04:20:49 [DGLS] Ils sont à un niveau où vous pouvez les adapter et les nommer. Cela peut être fait en quelques semaines. Vous n'avez pas besoin de mois.
- 04:20:54 [DGLS] Vous n'avez pas besoin d'exécuter un processus.
- 04:20:56 [DGLS] Notre objectif est de vous trouver des moyens plus rapides et plus simples de recruter, retenir et développer les talents.
- 04:21:03 [DGLS] Tout cela en gardant un œil sur la communauté.
- 04:21:08 [DGLS] La communauté en ce qui concerne la diversité, l'équité et l'inclusion est un gros problème.
- 04:21:13 [DGLS] a défendu la cause des personnes handicapées.
- 04:21:15 [DGLS] J'étais responsable d'une certaine communauté, l'une des nombreuses qui était également sous-représentée, en particulier dans Stem.
- 04:21:21 [DGLS] Alors aujourd'hui, avec votre permission, je demanderai à John, Arlene et Andrew de m'accompagner dans une conversation sur le changement des talents, la gestion, la diversité et ce qui va suivre.
- 04:21:36 [DGLS] Alors, commençons. Le déficit de talents.
- 04:21:40 [DGLS] Toutes les priorités gouvernementales, qu'elles soient fédérales, provinciales ou municipales, sont confrontées aux mêmes demandes de services numériques.
- 04:21:48 [DGLS] La réduction du déficit de talents n'est donc pas nouvelle.
- 04:21:52 [DGLS] Nous en parlons depuis un moment, mais nous semblons faire peu de progrès.
- 04:21:57 [DGLS] Je serai donc intéressé d'entendre nos collègues provinciaux nous expliquer comment ils ont adopté des approches pour combler le manque de talents.
- 04:22:05 [DGLS] Par exemple, certains de nos collègues, et je vais m'adresser à eux dans un instant, ont récemment complètement modifié leurs équipes de direction.
- 04:22:14 [DGLS] Ils cherchaient de nouvelles idées et pensées.
- 04:22:17 [DGLS] Je serais curieux de savoir quelles ont été leurs expériences face à un échange complet de talents comme celui-là.
- 04:22:24 [DGLS] D'où vient-il? Leurs juridictions.
- 04:22:26 [DGLS] Et, vous savez, je souligne que je viens de l'Île-du-Prince-Édouard, donc je peux pointer du doigt l'autre île de la côte Est et dire qu'il ne s'agit pas d'une grande communauté de talents parmi laquelle choisir.
- 04:22:33 [DGLS] Je serais fasciné d'en savoir plus. Alors laissez-moi commencer, Arlene.
- 04:22:37 [DGLS] Peut-être avec vous d'abord, si vous me le permettez, parlez-moi un peu plus de votre approche du talent.
- 04:22:44 [DGLS] Merci. merci, Lynn.
- 04:22:46 [DGLS] notre approche du talent a donc été un voyage intéressant à travers la Nouvelle-Écosse.
- 04:22:51 [DGLS] Ainsi, au cours des dernières années, nous avons eu la création du Nova Scotia Digital Service, qui a vu une équipe numérique se réunir et placer la direction des services informatiques partagés traditionnels sous la responsabilité d'un leader numérique.
- 04:23:07 [DGLS] C'était donc une sorte de pivot intéressant dans la façon dont nous dirigeons le numérique dans toute la province.
- 04:23:13 [DGLS] et puis récemment, l'année dernière, en 2023, nous avons vu la création du Département des solutions numériques de cybersécurité, qui est vraiment une opportunité de sécurité numérique et de cybersécurité et de services partagés pour la province et ainsi, comme vous l'avez noté, au cours de ce processus, nous avons dû reconstruire une équipe de direction à partir de zéro.
- 04:23:36 [DGLS] Et donc certaines des approches que nous avons adoptées pour ce faire consistaient à examiner le recrutement et la sélection de processus qui rassemblaient des compétences de leadership vraiment multidisciplinaires.
- 04:23:47 [DGLS] Et donc on ne cherche plus à recruter, comme une culture technologique, mais on recherche vraiment des personnes qui apporteraient des compétences.
- 04:23:56 [DGLS] Mais nous sommes vraiment en train de nous transformer, nous avons vraiment compris ce qu'il fallait pour aborder la transformation du gouvernement sous un angle différent.
- 04:24:04 [DGLS] En examinant comment vous pouvez combiner l'approche gouvernementale permanente pour réaliser son mandat et ses résultats politiques, permettre la prestation d'excellents services aux Néo-Écossais et commencer à recruter des talents et des dirigeants, cela rassemblerait l'expertise numérique et une véritable compréhension de cette mission et vision, pour transformer la fonction publique.
- 04:24:29 [DGLS] Il s'agit donc de recruter des personnes qui ont compris placer les utilisateurs au centre de tout ce qu'elles font et qui ont compris ce qu'il fallait pour être agile et itératif dans leurs techniques et disciplines de livraison.
- 04:24:42 [DGLS] donc en réalité, l'accent pour nous était de rechercher des personnes investies et conscientes du programme de transformation numérique de la province.
- 04:24:53 [DGLS] et également examiner la manière dont nous recrutons des talents à tous les niveaux d'expérience au sein de l'organisation.
- 04:25:00 [DGLS] Voilà donc un peu ce qui se passe en Nouvelle-Écosse.

04:25:05 [DGLS] Et je peux parler davantage de vos questions sur ce que nous avons fait en matière de sélection, de recrutement de talents, à la fois internes et sur la manière dont nous aidons le secteur public-privé à développer et à développer des talents. Merci, Arlène.

04:25:20 [DGLS] Nous avons entendu plus tôt notre président des services partagés qui, comme vous, essaie de devenir en quelque sorte l'employeur de choix pour les talents numériques et d'être un aimant, si vous voulez, et c'est bien pour lui.

04:25:32 [DGLS] Il faudra garder cela à l'œil des autres, des autres institutions. Mais je suis tout à fait partant.

04:25:36 [DGLS] Si nous le pouvons, nous pouvons nous concentrer et placer les bonnes personnes au bon endroit. Il pourrait être.

04:25:39 [DGLS] Cela pourrait être génial.

04:25:41 [DGLS] Andrew, j'ai en quelque sorte fait allusion à votre récit, mais je vous laisse nous en dire un peu plus sur votre parcours. Ouais.

04:25:48 [DGLS] Je veux dire, nous avons, nous luttons comme tout le monde, je pense, avec les mêmes, avec les mêmes problèmes.

04:25:52 [DGLS] Et, vous savez, mis à part les classifications des emplois et les salaires, je pense que nous savons tous que le gouvernement a encore du chemin à parcourir pour rattraper l'industrie. Il s'agit d'incitations salariales.

04:26:02 [DGLS] Mais je pense que l'une des choses les plus importantes que nous devons faire de manière globale si nous voulons être compétitifs est de commencer à penser un peu plus comme un secteur privé.

04:26:10 [DGLS] Nous devons donc utiliser toutes les technologies les plus récentes et les plus performantes pour attirer, vous savez, une main-d'œuvre de plus en plus jeune dans nos organisations.

04:26:21 [DGLS] il est assez difficile de recruter des développeurs Vb6, mainframe et 16 bits de nos jours.

04:26:27 [DGLS] vous savez, nous devons nous concentrer sur la culture et être un peu plus sensibles à la faible tolérance au risque que les gouvernements avaient généralement, en réduisant les formalités administratives, ce qui, vous savez, rend tout si pénible et lent pour que nous puissions livrer rapidement et efficacement.

04:26:44 [DGLS] Et je pense, vous savez, que si nous nous concentrons sur les problèmes fondamentaux qui rendent les emplois gouvernementaux peu attrayants pour beaucoup de gens, alors j'espère que cela permettra de surmonter certains des écarts salariaux que nous, vous savez, devons encore combler.

04:26:57 [DGLS] Mais j'espère que ces choses seront suffisantes pour nous en sortir.

04:27:01 [DGLS] Alors, avez-vous fait Andrew lorsque nous avons parlé précédemment, est-ce que ce n'était pas un de vos défis de devoir changer toute votre équipe, ou était-ce Arlene ? Ai-je mélangé ça ?

04:27:11 [DGLS] Nous avons remplacé toute notre équipe de direction au cours des 18 derniers mois.

04:27:16 [DGLS] Alors, oui, c'est vraiment incroyable parce que vous parlez d'un grand nombre de hauts dirigeants, et pas seulement d'un seul poste, pour lequel nous avons parfois du mal, même ici à Ottawa, avec une pléthore de talents.

04:27:25 [DGLS] dites-moi un peu plus sur la façon dont vous avez recruté des talents à Terre-Neuve ou les avez-vous réellement emmenés ailleurs ? Ouais.

04:27:35 [DGLS] Vous savez, je pense que c'est généralement ce qui se passe ici dans les petites juridictions : nous sommes en concurrence les uns avec les autres dans la fonction publique.

04:27:42 [DGLS] Ainsi, avec nos agences, conseils et commissions, notre autorité sanitaire et, avec le gouvernement central, nous essayons tous de rechercher les mêmes talents et, heureusement, c'est assez petit où parfois les relations vous aideront, vous savez, à apporter des talents dans l'organisation. Mais nous sommes assez épuisés, je pense.

04:28:03 [DGLS] Et nous nous heurtons vraiment à un mur maintenant, avec certains de nos efforts de rétention et de capacité à attirer de nouveaux talents dans l'organisation.

04:28:13 [DGLS] Par simple curiosité, est-ce que l'un des membres de cette nouvelle équipe de direction n'est pas situé à Terre-Neuve ?

04:28:20 [DGLS] du point de vue de la direction, nous sommes tous situés non seulement à Terre-Neuve, mais également à Saint John's et à Saint John's. Excellent.

04:28:27 [DGLS] Ce n'est pas un mauvais endroit où vivre, pour être honnête.

04:28:29 [DGLS] mais deviez-vous attirer quelqu'un là-bas ou étaient-ils là, étaient-ils là pour vous ? Non.

04:28:37 [DGLS] Ils étaient là, c'est sûr.

04:28:38 [DGLS] vous savez, tous nos emplois sont cotés publiquement et nous, vous savez, nous organisons tous les concours externes, en particulier au niveau de la direction et de la haute direction.

04:28:48 [DGLS] Mais, vous savez, à part quelques expatriés qui veulent rentrer chez eux, nous n'attirons pas beaucoup de talents à revenir sur l'île pour travailler pour des emplois gouvernementaux. Oh c'est dommage.

04:28:59 [DGLS] J'essayais d'y entrer. ok, j'ai assez essayé.

04:29:03 [DGLS] Je vais te laisser tranquille, Andrew. Merci beaucoup.

04:29:05 [DGLS] Ensuite, notre collègue de l'Ontario, John Roberts.

04:29:09 [DGLS] John, vous avez lu les questions.

04:29:12 [DGLS] Je suis sûr que vous avez une idée de l'endroit où vous aimeriez aller, mais par curiosité, par partenariat, nous parlons de notre capacité à faire preuve de créativité en attirant des talents à bord et vous, en Ontario, presque un extrême par rapport à notre collègue de Terre-Neuve, où vous avez accès à de nombreux établissements universitaires et à de nombreuses industries très haut de gamme établies dans le corridor de Waterloo, dites-moi davantage sur ce que cela signifie d'exercer votre rôle en Ontario. Merci, Lynn.

04:29:43 [DGLS] Oui, nous avons la chance d'être entourés de tout un tas de partenaires naturels.

04:29:49 [DGLS] et c'est évidemment une arme à double tranchant, car bon nombre de ces partenaires sont également des personnes qui, vous savez, voleront les talents du gouvernement.

04:29:57 [DGLS] Il s'agit donc essentiellement de comprendre comment utiliser au mieux ces relations.

04:30:05 [DGLS] Ainsi, toute la question de l'attraction, de la sécurisation et de la rétention des talents est absolument centrale, comme Alien et Andrew l'ont tous deux évoqué, ce que cela signifie pour nous, c'est d'exploiter les universités qui sont à nos portes et de les atteindre, d'être un Ils participent activement à certaines journées de carrière et essaient vraiment de leur inculquer, avant même d'entrer sur le marché du travail, l'idée que le gouvernement pourrait être un très bon endroit pour exercer leur métier.

04:30:32 [DGLS] Donc, essayer, vous savez, de les obtenir le plus tôt possible et de créer l'idée que le gouvernement est un endroit viable et passionnant.

04:30:40 [DGLS] Et il ne s'agit pas simplement de rivaliser en termes de dollars.

04:30:42 [DGLS] Il s'agit d'une concurrence sur le plan de la valeur et de l'impact.

04:30:46 [DGLS] Il s'agit d'une concurrence culturelle, comme le suggérait Andrew.

04:30:50 [DGLS] Et il s'agit de dresser un tableau du type de parcours de carrière que les gens peuvent avoir au sein d'un employeur important, complexe et passionnant, comme un gouvernement.

04:30:59 [DGLS] J'essaie donc vraiment d'indiquer non seulement que vous postulez pour un emploi, mais que vous postulez pour une opportunité qui sera soutenue et gérée.

04:31:08 [DGLS] nous travaillons activement non seulement avec les établissements universitaires, mais aussi avec l'industrie, comme vous l'avez laissé entendre.

04:31:14 [DGLS] Et une sorte d'engagement avec des groupes comme Tech Nation.

04:31:17 [DGLS] sont vraiment importants pour essayer d'indiquer que nous faisons des choses passionnantes et que les gens ne devraient pas seulement voir l'opportunité de vendre au gouvernement, mais aussi peut-être appliquer leur métier de notre côté de la barrière pendant un certain temps, puis peut-être un autre Pour que cela devienne réalité, il faut notamment s'attaquer uniquement aux processus.

04:31:36 [DGLS] Et je pense qu'Alan et Andrew ont tous deux mentionné, vous savez, nous nous rendons parfois les choses très difficiles en termes de processus pour faire venir les gens.

04:31:44 [DGLS] Nous avons donc fait des choses intéressantes, pilotant des processus de recrutement continus dans lesquels, plutôt que de simplement publier un poste et d'essayer de le pourvoir rapidement, nous disons : « Hé, nous savons que nous allons avoir besoin de cyber-personnes ».

04:31:57 [DGLS] Nous savons que nous aurons besoin de développeurs Web.

04:32:00 [DGLS] Si vous êtes intéressé, venez nous parler et nous laisserons un poste ouvert pendant une période prolongée, puis nous nous mettrons au défi de fonctionner au rythme des affaires, de réellement intégrer des gens afin que ceux qui, si je Je peux dire, le gouvernement curieux, avoir l'opportunité de monter très rapidement à bord et de comprendre à quel point le travail dans notre côté de l'espace peut être passionnant.

04:32:22 [DGLS] Donc, toute cette question d'attirer et de sécuriser les talents, essentielle peut-être à l'autre type de partenariat que j'ai mentionné, concerne certains groupes autour de la diversité, etc.

04:32:36 [DGLS] Donc, les professionnels noirs de la technologie, des groupes comme ça.

04:32:43 [DGLS] Donc, j'essaie vraiment de faire en sorte que les gens qui pourraient regarder le gouvernement et voir, une sorte de lumière blanche de classe moyenne, commencent à se rendre compte que, non, il y a une place pour eux au sein du gouvernement aussi, donc ils s'adressent activement aux groupes. qui plaident pour que certaines de nos communautés minoritaires dans le secteur de la technologie ou simplement des groupes en général soulignent encore une fois cette culture que nous avons, qui, je pense, au sein du gouvernement, est très inclusive et accueillante et aident les gens à voir que cela peut être une excellente plate-forme pour leur carrière.

04:33:15 [DGLS] Il y a donc beaucoup d'opportunités pour nous que nous essayons vraiment d'exploiter.

04:33:19 [DGLS] Mais le revers de la médaille est qu'il y a beaucoup de gens qui se disputent ces rares talents, en particulier dans les domaines restreints tels que la cybersécurité, l'ingénierie des données, etc.

04:33:30 [DGLS] Donc, peut-être que si vous êtes à Terre-Neuve, le gouvernement a une plus grande source d'emplois.

04:33:36 [DGLS] et il y a moins de possibilités pour les gens d'aller ailleurs.

04:33:41 [DGLS] Je ne sais pas, j'étais à Saint John. Les plates-formes pétrolières peuvent attirer de nombreux talents.

04:33:44 [DGLS] Je ne sais tout simplement pas à quel point ils sont numériques.

04:33:46 [DGLS] votre sujet est tout à fait pertinent car il va passer à notre prochaine, notre prochaine question.

04:33:52 [DGLS] Mais avant de passer à cela, je serais curieux.

04:33:56 [DGLS] juste, John, si, votre expérience de travail avec l'industrie, nous, et c'est presque une annonce d'intérêt public pour être le modérateur.

04:34:07 [DGLS] Je suppose que je peux le faire.

04:34:08 [DGLS] nous avons commencé, et cela va être un peu long. Y a-t-il quelqu'un d'ICI ici ?

04:34:14 [DGLS] J'ai dit, d'accord, je n'en vois pas. D'accord, c'est dommage.

04:34:17 [DGLS] quelqu'un pointe du doigt ici, donc. Oh, voilà. Salut les gars.

04:34:21 [DGLS] vous le savez peut-être, mais votre patron nous a demandé de l'aider avec un étudiant potentiel.

04:34:28 [DGLS] l'engagement avec Waterloo, l'Université de Waterloo et la raison en est qu'une entreprise locale importante, anciennement ou actuellement chinoise, se retire des placements d'étudiants, ce qui supprime environ 110 opportunités du réseau pour les étudiants de cet établissement.

04:34:50 [DGLS] Et leur chancelier en était très préoccupé.

04:34:53 [DGLS] Ainsi, en nous engageant avec votre patron et nous, nous allons élaborer un plan pour tester le potentiel d'amener des étudiants d'une institution au gouvernement dans le cadre de notre programme étudiant et voir si nous pouvons accélérer ce processus d'intégration.

04:35:07 [DGLS] A, a, John dit que c'est critique.

04:35:10 [DGLS] Et vous pourriez avoir des étudiants de cette institution dès, vous savez, en septembre, peut-être même en mai. Nous verrons.

04:35:16 [DGLS] Encore une fois, nous essayons tous d'être créatifs et de trouver des entonnoirs, des tunnels et des canaux, devrais-je dire, étant donné qu'il s'agit d'un forum numérique.

04:35:26 [DGLS] sujet suivant et John, vous nous avez fait avancer.

04:35:29 [DGLS] C'est cela la diversité, consciente qu'il est déjà assez difficile de trouver du talent, du talent dans une communauté qui en a faim.

04:35:39 [DGLS] Mais quand on commence à regarder cette communauté depuis le début, ce n'est pas exactement ce qu'on m'a proposé : la communauté numérique ne reflète pas votre communauté typique.

04:35:48 [DGLS] En d'autres termes, la diversité n'existe pas nécessairement dans une communauté Stem dont elle aurait besoin pour être équitable.

04:35:56 [DGLS] Nous nous efforçons donc de faire en sorte de bien agir envers ces communautés et de les privilégier lorsque nous le pouvons.

04:36:03 [DGLS] Je serais curieux de savoir quelle est la situation dans vos juridictions provinciales du point de vue des priorités.

04:36:08 [DGLS] Je vais donc aller plus loin.

04:36:11 [DGLS] Vous savez, il y a un responsable du recrutement au sein du gouvernement fédéral.

04:36:13 [DGLS] Nous avons beaucoup de cases à cocher, et elles ne sont pas classées dans un ordre particulier.

04:36:17 [DGLS] Et je serais curieux de savoir lequel vous mettriez en premier.

04:36:20 [DGLS] Mais au-delà du talent, nous avons les langues officielles.

04:36:23 [DGLS] Nous avons de la diversité.

04:36:25 [DGLS] Nous avons évidemment des compétences spécifiques et ethniques et ainsi, vous savez, la liste est longue.

04:36:34 [DGLS] Et dans un effort pour nous assurer que nous ne nous dirigeons pas vers la médiocrité, comment pouvons-nous nous assurer que nous faisons bien, à la fois en termes de talent et de diversité et je sais qu'au niveau fédéral, nous faisons beaucoup mieux.

04:36:48 [DGLS] En fait, cette pièce a l'air plutôt bien par rapport à ce à quoi elle ressemblait il y a quelques années.

04:36:54 [DGLS] et la situation s'améliore, mais c'est évidemment un travail en cours pour nous au niveau fédéral.

04:36:58 [DGLS] Je serais curieux de savoir comment cela se passe au niveau provincial. Commençons. Désolé.

04:37:04 [DGLS] Allons-y, allons-y avec Arlene. Merci.

04:37:08 [DGLS] alors, Len, juste pour zoomer, zoomer sur la question liée à la question suivante : est-ce une priorité ?

04:37:14 [DGLS] La diversité et une main-d'œuvre diversifiée en Nouvelle-Écosse constituent une priorité très importante tant pour le ministère que pour l'ensemble de la fonction publique, afin de garantir à tous les niveaux que nous reflétons les citoyens que nous servons.

04:37:28 [DGLS] nous avons donc une politique d'équité en matière d'emploi qui vise à promouvoir une main-d'œuvre inclusive, culturellement compétente et qui valorise la diversité.

04:37:37 [DGLS] Et ce que je dirai, c'est qu'au sein de notre ministère lui-même, nous nous en sortons plutôt bien avec un certain nombre de femmes occupant des postes de haute direction, mais nous avons certainement beaucoup de travail à faire pour continuer à constituer un effectif diversifié.

04:37:50 [DGLS] dans nos positions de leadership elles-mêmes.

04:37:53 [DGLS] En conséquence, le ministère a élaboré un plan pluriannuel plus vaste en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité.

04:38:01 [DGLS] Cela aide réellement à créer les conditions nécessaires à des lieux de travail inclusifs.

04:38:07 [DGLS] En examinant les différentes façons dont nous pouvons aider nos dirigeants et notre personnel à élargir la compréhension, les valeurs et les avantages d'un milieu de travail diversifié et inclusif, les choses que nous entreprenons actuellement sont, dans la province elle-même, l'accueil de postes, dans des postes de haute direction. qui sont désignés, ce qui signifie que seuls les candidats africains, noirs, néo-écossais et autres personnes racialisées peuvent postuler.

04:38:35 [DGLS] Une autre stratégie que nous adoptons est de donner aux candidats la possibilité de s'auto-identifier comme candidat à l'équité en matière d'emploi.

04:38:44 [DGLS] Cela correspond donc aux avantages de l'amélioration de notre processus de recrutement, offrant également une plus grande valeur au département grâce à nos processus de recrutement également.

04:38:54 [DGLS] nous adoptons également une approche très ouverte en matière d'embauche.

04:38:57 [DGLS] Ainsi, dans nos publications, vous commencez à voir où nous en sommes, en valorisant la technologie et le talent, mais pas de manière exhaustive.

04:39:07 [DGLS] Et avoir toutes les attentes en matière de connaissances technologiques décrites dans la publication elle-même.

04:39:14 [DGLS] Nous mettons donc beaucoup de langage dans nos publications pour encourager les personnes et les candidats à postuler.

04:39:19 [DGLS] Même si vous n'avez pas coché les cases que vous regardez, ce candidat complet en matière de diversité et d'inclusion.

04:39:29 [DGLS] et donc nous étudions également une approche que nous pouvons examiner, les opportunités de processus d'embauche également, et comment commencer des choses comme mener des entretiens pour quelqu'un qui répond aux besoins et donc comme les questions et réponses traditionnelles par rapport au processus d'évaluation peuvent ne pas refléter des choses.

04:39:57 [DGLS] En regardant une opportunité actuelle là aussi.

04:40:01 [DGLS] Ce ne sont donc là que quelques-unes des approches sans pointe. Mais revenons à la question initiale.

04:40:06 [DGLS] la diversité étant une priorité absolue pour le département. Eh bien, merci pour ça, Arlene.

04:40:13 [DGLS] Encore.

04:40:14 [DGLS] Travailleriez-vous avec les groupes eux-mêmes comme vous le feriez à nouveau, êtes-vous suffisamment représenté ?

04:40:21 [DGLS] Existe-t-il dans votre province une organisation capable de travailler en étroite collaboration avec des groupes de défense dans l'espace fédéral, en particulier à Ottawa ?

04:40:28 [DGLS] Nous avons accès à de nombreux groupes de défense qui ont été incroyablement utiles au cours des dernières années et nous ont aidés à nous améliorer et à bien faire les choses.

04:40:36 [DGLS] Et nous avons même mis en place des processus dédiés à certains groupes avec, avec, avec leur surveillance.

04:40:41 [DGLS] Est-ce quelque chose que vous pouvez faire au niveau provincial ou est-ce que la taille compte en quelque sorte.

04:40:47 [DGLS] Vous n'avez pas les chiffres. C'est donc une excellente question.

04:40:50 [DGLS] En fait, il s'agit d'un domaine dans lequel des mesures de soutien seraient bénéfiques pour la province étant une juridiction plus petite.

04:40:57 [DGLS] Nous avons des relations avec la communauté, et c'est bénéfique, je dirais qu'à l'échelle, quand vous regardez Stem, il y a certaines limites.

04:41:03 [DGLS] Nous avons donc travaillé avec l'Association des services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse.

04:41:09 [DGLS] Il me semble donc que je cherche comment créer des parcours pour les nouveaux immigrants dans la province autour du placement, dans des postes au sein de la province pour les aider à développer leur communauté.

04:41:21 [DGLS] mais je dirais qu'à grande échelle, c'est un domaine pour la Nouvelle-Écosse qui pourrait bénéficier de notre collaboration avec nos partenaires internes en matière de partage de connaissances, de compétences, de capacités et de réseaux.

04:41:33 [DGLS] Excellent. Merci. Passons à, passons à Andrew.

04:41:37 [DGLS] Andrew, pendant deux ans dans ma carrière, j'ai travaillé pour le ministère des Pêches, où j'avais une équipe à Saint John's. quelques messieurs là-bas.

04:41:46 [DGLS] Je le taquinais à propos de la langue.

04:41:48 [DGLS] Avant que je puisse l'envoyer en français, ils ont dû apprendre à parler anglais. nous nous sommes bien amusés avec ça.

04:41:53 [DGLS] Mais la réalité d'aujourd'hui, vous savez, c'est que la Loi sur les langues officielles vient d'être modifiée, mise à jour.

04:42:00 [DGLS] C'est un gros morceau pour nous.

04:42:02 [DGLS] Je suppose que vous n'avez probablement pas autant à vous soucier de la langue à Terre-Neuve.

04:42:06 [DGLS] Et sinon, je serais curieux d'en savoir plus sur vos défis liés à la diversité.

04:42:11 [DGLS] Oui, je dirais, vous savez, le français n'est pas un problème aussi important à Terre-Neuve étant donné la faible population de francophones.

04:42:20 [DGLS] Mais nous avons en fait un personnel assez diversifié et diversifié au sein du ocio ici à Terre-Neuve, au Labrador et dans l'ensemble du gouvernement.

04:42:30 [DGLS] En fait, en général.

04:42:31 [DGLS] Mais je dirais que cela ne transcende pas autant les choses lorsque l'on commence à gravir l'arbre organisationnel.

04:42:37 [DGLS] Donc, au niveau du personnel, nous sommes bien représentés.

04:42:41 [DGLS] Nous avons plusieurs comités d'engagement multiculturel.

04:42:44 [DGLS] Nous faisons des événements tout le temps.

04:42:45 [DGLS] Et on a l'impression que nous sommes très solidaires et encourageants.

04:42:48 [DGLS] Mais vous savez, pour une raison quelconque, cela ne transcende pas la structure de gestion.

04:42:53 [DGLS] Donc, par exemple, je pense que du point de vue de la diversité des genres, nous sommes vraiment bons.

04:43:00 [DGLS] 60 % de notre équipe de direction est composée de femmes, ce qui est une très belle statistique.

04:43:04 [DGLS] Mais même à la table exécutive, quatre d'entre nous sur cinq sont des hommes blancs d'âge moyen.

04:43:09 [DGLS] Donc, avec une seule, une femme à la table exécutive.

04:43:12 [DGLS] Il y a donc certainement encore du travail à faire.

04:43:15 [DGLS] nous sommes certainement ouverts à un environnement de travail diversifié.

04:43:20 [DGLS] Et en fait, je pense que c'est la seule façon pour nous de survivre, avec la falaise vers laquelle nous nous dirigeons tous du point de vue de l'emploi.

04:43:27 [DGLS] Mais il reste certainement encore du travail à faire.

04:43:30 [DGLS] Excellentes observations, Andrew, et je vous remercie d'être honnête.

04:43:34 [DGLS] votre table, vous savez, est évidemment un travail en cours, mais c'est un défi, n'est-ce pas.

04:43:38 [DGLS] Lorsque ce que nous appellerons le bassin de talents dans lequel vous pêchez est limité.

04:43:42 [DGLS] Et dans sa propre diversité d'abord.

04:43:45 [DGLS] Notre troisième sujet peut vous apporter quelques options. Et c'est ce à quoi j'ai hâte d'arriver.

04:43:48 [DGLS] Mais avant d'y aller, allons voir John en Ontario, car encore une fois, l'Ontario est un point chaud pour l'immigration, un point chaud pour beaucoup de communautés différentes.

04:44:00 [DGLS] Je serais donc curieux de savoir ce que cela signifie pour la communauté, de votre point de vue, pour ces communautés.

04:44:07 [DGLS] Donc oui, nous avons certainement un ensemble très diversifié de communautés sur lesquelles nous appuyer et recruter nos talents numériques.

04:44:15 [DGLS] Je suppose que le défi consiste en partie à faire en sorte que tous ces gens puissent se reconnaître au sein du gouvernement.

04:44:21 [DGLS] Donc, il s'agit de faire en sorte que nous soyons un lieu de travail attrayant pour tous ceux qui ont du talent à apporter, parce que, vous savez, comme Andrew venait de le dire, nous nous tirons une balle dans le pied. si nous ne le faisons pas, ouvrons la porte aussi grande que possible aux talents qui existent.

04:44:41 [DGLS] Et je pense que nous avons été très intentionnels en matière de diversité, au sein du gouvernement, comme le disait Eileen, il existe de nombreux programmes gouvernementaux destinés à soutenir la diversité et l'inclusion au sein de la main-d'œuvre.

04:44:53 [DGLS] Nous en voyons les avantages, en particulier au sein de la haute direction et de la haute direction, où il y a une grande partie de représentants de groupes racialisés, probablement un plus grand nombre de femmes extraordinaires, de leaders de la technologie et du numérique que ce que vous auriez habituellement. dans une industrie, un décor.

04:45:15 [DGLS] Je pense que s'il y a un domaine dans lequel nous rencontrons des difficultés, c'est bien l'écart entre nos hauts dirigeants et notre personnel.

04:45:22 [DGLS] Notre personnel débutant est souvent très diversifié et rassemble tous les différents horizons de nos dirigeants.

04:45:30 [DGLS] De même, la conversion des pipelines en passant par les cadres intermédiaires vers les niveaux supérieurs est, je pense, là où nous nous trouvons, nous avons connu des difficultés et des difficultés.

04:45:40 [DGLS] Et c'est là que nous avons concentré une partie de nos efforts internes.

04:45:43 [DGLS] Ainsi, des choses comme des programmes de mentorat conçus spécifiquement pour les populations racialisées et minoritaires, pour obtenir cette interaction entre les dirigeants et les aspirants dirigeants, pour le partage d'idées.

04:45:59 [DGLS] Les gens se sentent donc encouragés à gravir les échelons du leadership et, encore une fois, à donner aux dirigeants une meilleure idée du talent incroyable qui existe dans certains des groupes minoritaires de la main-d'œuvre et à encourager une partie de cela. diversité de pensée.

04:46:17 [DGLS] Parce que l'autre chose que j'ajouterais à toute la conversation sur la diversité, c'est qu'il ne s'agit pas seulement de l'apparence des gens, une partie des avantages que nous tirons de la diversité réside dans la diversité des expériences, la diversité des pensées qui nous permettent réellement de pour construire des programmes qui fonctionnent bien pour l'ensemble de nos populations.

04:46:37 [DGLS] Vous savez, il ne s'agit pas seulement de l'apparence des gens, mais il s'agit également de s'assurer que nous testons notre réflexion en interne.

04:46:45 [DGLS] Et si nous n'avons pas de voix autour de la table avec des expériences différentes, alors, encore une fois, nous passons à côté de quelque chose de vraiment important.

04:46:52 [DGLS] Donc, dans la catégorie de diversité, j'inclurais non seulement la diversité d'origine ethnique, mais je m'assurerais que nous avons des gens qui viennent de l'industrie, vous savez, cette expérience de l'industrie ainsi qu'une sorte de gouvernement pensent que c'est vraiment un avantage. Il est important que différentes perspectives soient prises en compte dans la prise de décision.

04:47:12 [DGLS] cela fait partie de ce qui nous permet de prendre les meilleures décisions possibles pour les Ontariens. Excellent. Merci. Et vous avez tout à fait raison.

04:47:22 [DGLS] Je pense que la diversité apporte une perspective, et que la perspective apporte de meilleurs services aux Canadiens, ce sur quoi nous nous concentrons tous.

04:47:30 [DGLS] Et c'est de cela dont nous avons parlé ici cet après-midi, ce matin et maintenant cet après-midi.

04:47:35 [DGLS] alors permettez-moi de passer à la dernière question scriptée et avant de l'ouvrir au public, maintenant, nous avons parlé d'une sorte d'espace de défi. Examinons peut-être quelques opportunités.

04:47:49 [DGLS] Au gouvernement, nous avons parlé comme je l'ai mentionné plus tôt, nous avons lancé officiellement par le ministre hier une plateforme de talents au sein du gouvernement pour la communauté des entreprises, pour nous aider à examiner ce que nous avons déjà en inventaire et permettre au public de s'inscrire pour nos opportunités. c'est une question évidente.

04:48:08 [DGLS] Nous avons un demandeur d'emploi qui est finalement là maintenant, mais c'est un héritage, et nous cherchons à faire évoluer cela vers une expérience plus numérique où nous pouvons intégrer rapidement les gens.

04:48:18 [DGLS] nous ne nous occupons pas tellement de ce que j'ai entendu dire que la langue ne constitue pas vraiment un défi, mais dans l'espace fédéral, c'est vraiment une région bilingue.

04:48:26 [DGLS] Nous étudions les moyens de travailler avec nos collègues d'Okro pour définir quel niveau de bilinguisme est réellement nécessaire pour un talent numérique à certains postes, et peut-être obtenir une certaine discrétion.

04:48:39 [DGLS] Là pour nous aider à avoir la flexibilité nécessaire pour intégrer ces talents et ensuite nous soucier de faire évoluer leurs compétences linguistiques plus tard.

04:48:46 [DGLS] Nous essayons donc d'être progressistes ici, au centre d'Ottawa.

04:48:49 [DGLS] et la dernière chose que nous faisons est d'envisager le travail à distance comme une option pour augmenter nos chiffres en général, mais peut-être nos chiffres de diversité, Andrew, peut-être un moyen d'obtenir une représentation d'autres communautés en les connectant pratiquement d'une autre région. Juste une pensée.

04:49:05 [DGLS] Nous sommes aux prises avec cela à Ottawa.

04:49:07 [DGLS] De toute évidence, la politique est qu'ils examinent actuellement les rouages pour déterminer quelle sera la main-d'œuvre moderne réelle pour la fonction publique fédérale.

04:49:16 [DGLS] à l'heure actuelle, nous sommes assis, vous savez, deux jours par semaine, de n'importe où dans le pays, alors que nous examinons cela pour la communauté informatique, je serais fasciné par ces trois piliers.

04:49:26 [DGLS] À quoi ça ressemble dans les provinces et une réflexion secondaire.

04:49:30 [DGLS] Y a-t-il quelque chose que nous pourrions faire ensemble, en collaboration, pour partager des talents, peut-être échanger des talents ou peut-être travailler avec l'industrie pour développer un programme d'études qui nous aiderait à tirer parti de leur bassin ?

04:49:43 [DGLS] Donc. Alors changeons l'ordre. Allons d'abord à Andrew.

04:49:46 [DGLS] Cette fois. Ouais.

04:49:50 [DGLS] Je veux dire, je pense que nous faisons souvent tous la même chose.

04:49:54 [DGLS] Et je pense qu'il y a une opportunité de faire des choses ensemble et peut-être, vous savez, nous le disons tout le temps lorsque nous travaillons sur des groupes FPT, que nous aimons quand le gouvernement fédéral intervient et fait preuve de leadership et de normalisation parce que cela apporte simplement une certaine concentration et une certaine structure à beaucoup de conversations que nous menons, vous savez, plus dans ce cas, plus un flux technologique.

04:50:17 [DGLS] Mais en général, vous savez, si nous avons un vivier de talents centralisé d'une manière ou d'une autre et si nous avons une base de données de compétences et, vous savez, si elle avait fait l'objet d'un processus de sélection, n'importe quelle juridiction pourrait entrer et potentiellement en profiter, vous savez, nous Nous allégerons une grande partie de la paperasserie et du travail acharné qui nous attendent et, vous savez, nous pouvons peut-être tous contribuer à un type de service centralisé qui permettrait une intégration plus rapide, vous savez, des talents externes. résidant au Canada, par exemple, nous sommes en train de revoir activement notre politique de sécurité actuelle en général pour cette raison, l'intégration et la sécurité, une ville interopérable pourrait être un angle intéressant à considérer pour la sécurité au moins à l'entrée niveau.

04:50:59 [DGLS] Possibilité améliorée. John, tes pensées.

04:51:04 [DGLS] Alors quelques réflexions ici.

04:51:06 [DGLS] Je pense avoir mentionné plus tôt certaines des choses intéressantes que nous avons faites pour essayer de rendre le processus de candidature plus fluide et plus facile et de travailler au rythme parce que je pense que les processus de recrutement gouvernementaux traditionnels sont beaucoup trop lents. et fastidieux, et nous constatons que l'un de nos plus grands défis est le nombre de personnes que nous perdons et qui postulent avec un excellent curriculum vitae.

04:51:29 [DGLS] Et le temps que nous retournions vers eux pour les appeler à un entretien, nous avons perdu.

04:51:33 [DGLS] J'ai perdu le talent.

04:51:34 [DGLS] Nous essayons donc de réduire cet écart et de mettre en place un processus plus continu pour attirer les gens.

04:51:40 [DGLS] Ainsi, dès qu'ils sont intéressés, nous sommes sur place pour leur parler et essayer de les intégrer au système.

04:51:45 [DGLS] Donc c'est, c'est, c'est une seule pièce.

04:51:47 [DGLS] Je pense que l'autre élément, cependant, dont je pense que vous commencez à parler, Leonard est vraiment intéressant.

04:51:53 [DGLS] Il s'agit de la manière dont nous continuons à rendre le gouvernement intéressant pour les gens lorsqu'ils y sont, et de certaines des opportunités de croissance que nous pouvons potentiellement offrir en travaillant en équipe au Canada.

04:52:04 [DGLS] Donc des gens qui cherchent à continuer à développer leurs compétences, à appliquer leurs talents et des domaines légèrement différents.

04:52:12 [DGLS] si nous recherchons dans plusieurs juridictions les voies par lesquelles nous pouvons collectivement retenir les talents au sein du secteur public dans son ensemble, je pense qu'il y a là une énorme opportunité, de continuer en quelque sorte à créer des moyens permettant aux gens d'envisager leur avenir, dans, dans des gouvernements pluriels, qu'après avoir introduit des talents dans le mélange, nous continuons à trouver des moyens pour qu'ils puissent faire partie de notre sorte de communauté partagée et que ces opportunités d'échange, soit un échange entre gouvernements, soit, ou simplement certaines des activités transversales que les gens pratiquent et qui apportent réellement une stimulation.

04:52:55 [DGLS] Vous savez, je pense à certains des travaux FPT sur les titres de compétences numériques qui ont grandement stimulé diverses équipes à travailler avec des collègues à travers le pays.

04:53:07 [DGLS] et sentir qu'ils sont, il y a, ils sont excités, ils sont récompensés.

04:53:11 [DGLS] Ils opèrent au plus haut niveau.

04:53:14 [DGLS] Et ces opportunités de participer à des initiatives inter-juridictionnelles, je pense, sont des choses qui aident à retenir les talents, au sein du gouvernement ainsi que des opportunités plus formalisées de type échange.

04:53:28 [DGLS] Mais, oui, il suffit de dire que je pense que cette opportunité pour nous de maximiser la manière dont les talents contribuent au secteur public, collectivement à travers une réflexion commune, est un immense domaine d'opportunité alors que nous essayons de tirer le meilleur parti de , de peu de talent. Merci, Jean.

04:53:50 [DGLS] Et vous avez abordé le deuxième point que nous partageons et dont nous allons parler lors de la conférence FPT.

04:53:57 [DGLS] Pour le bien de la salle, je vais laisser de côté tous les autres acronymes.

04:54:00 [DGLS] mais nous parlons de cyber ensemble.

04:54:02 [DGLS] Nous parlons du talent, sur lequel nous avons choisi de nous concentrer ici aujourd'hui, et bien sûr des références numériques.

04:54:07 [DGLS] Donc merci. Merci pour ça. Arlène.

04:54:10 [DGLS] Nous allons vous laisser répondre à cette question avant d'ouvrir la salle.

04:54:14 [DGLS] Vous avez donc en quelque sorte le dernier mot, mais je soupçonne qu'il y aura peut-être quelques questions dans la salle, mais passons à vous pour connaître les opportunités.

04:54:21 [DGLS] Conversation. Brian. Merci.

04:54:22 [DGLS] J'aime donc vraiment le point de John à propos d'Équipe Canada, car ce que je pense de chacun de mes collègues et de vous-même, Lynn, c'est que les défis sont assez similaires et les priorités du gouvernement semblent également assez similaires lorsque nous regardons, vous savez, la confiance numérique et les données d'identification, l'ingénierie et l'intelligence artificielle, et là aussi, avec les talents, et bien sûr, la cybersécurité.

04:54:45 [DGLS] Et donc, quand je pense au vivier de talents dans lequel nous cherchons à puiser, aux défis très similaires et à la façon dont nous cherchons à résoudre ce problème, je me concentrerais vraiment sur l'opportunité autour du recrutement et donc sur ce que John II s'agit d'examiner la manière dont nous envisageons les échanges et de simplifier l'offre de ces échanges dans chacune des juridictions et avec le gouvernement fédéral.

04:55:07 [DGLS] Alors, un certain soutien sur la façon de briser les silos qui existent aujourd'hui, à la fois d'un point de vue politique et de la compréhension du talent qui existe ?

04:55:18 [DGLS] Du point de vue du recrutement, je me concentrerais également sur la manière dont nous pouvons travailler différemment avec le public et le secteur privé lors des périodes de service.

04:55:25 [DGLS] Alors, quand vous pensez à la question de savoir comment faire en sorte que l'organisation et le gouvernement soient axés sur la mission pour le rendre extrêmement convaincant ?

04:55:32 [DGLS] quand je pense à la confiance et aux références du secteur privé pour nous aider à résoudre un problème qui touche tous les Canadiens, toutes nos organisations, et je pense différemment pour créer ce genre d'opportunité d'effectuer une période de service au sein du secteur public.

04:55:45 [DGLS] Et puis je fermais aussi en quelque sorte la pièce de rétention.

04:55:48 [DGLS] Je pense donc que du point de vue de la rétention, c'est l'une des décisions les plus coûteuses que nous prenons en tant que dirigeants.

04:55:53 [DGLS] Et le gouvernement embauche des gens dans la fonction publique.

04:55:57 [DGLS] Nous avons l'obligation de déterminer comment conserver et perfectionner les compétences des fonctionnaires afin qu'ils soient prêts à diriger la transformation numérique et le gouvernement numérique.

04:56:08 [DGLS] Et donc je pense que c'est la façon dont nous pouvons former des partenariats avec les organisations à but non lucratif qui existent, comme le code pour le Canada autour de la façon dont votre jumelage, vous savez, rassembler les gens dans un système de jumelage pour le recyclage et le perfectionnement, la fourniture de talents ou de talents dans d'une manière significative et différente.

04:56:25 [DGLS] Je pense donc que ce sont là des occasions pour nous, en tant que partenaires juridictionnels, de vraiment collaborer dans le cadre de certains de nos travaux FPT.

04:56:33 [DGLS] examiner également comment résoudre ce problème de talent, de manière plus cohérente et collective.

04:56:40 [DGLS] C'est intéressant sur notre questionnaire de gestion des talents dans notre fonction publique au niveau fédéral, on nous demande si nous sommes prêts à accepter une mission dans une région et, ce serait formidable si nous partagions des données à ce sujet parce que peut-être que nous ne le faisons pas. Je n'ai pas de mission immédiatement.

04:56:56 [DGLS] vous savez, peut-être que mon collègue de Terre-Neuve a besoin d'aide, et je peux y aller faire une tournée avant de prendre ma retraite.

04:57:03 [DGLS] eh bien, nous avons du bon homard, Len, alors je, je, je parie que tu l'as. et voilà donc la vision.

04:57:09 [DGLS] C'est la conversation que nous voulions avoir avec vous, c'était l'Équipe Canada. Vous avez réussi, les gars.

04:57:14 [DGLS] C'est exactement la conclusion à laquelle je voulais arriver. Et tu es arrivé le premier.

04:57:19 [DGLS] Et je suis vraiment content que tu l'aies fait.

04:57:20 [DGLS] nous allons prendre quelques minutes et demander aux membres de la salle s'ils souhaitent que vous profitiez de l'occasion pour vous adresser à nos collègues de leurs compétences provinciales.

04:57:28 [DGLS] Je vous demanderais seulement si vous leur faites simplement savoir qui vous êtes, à quel programme vous participez, afin qu'ils puissent mettre cela en contexte.

04:57:34 [DGLS] Nous recherchons donc des questions.

04:57:37 [DGLS] Y a-t-il des idées, des questions, des commentaires.

04:57:40 [DGLS] Juste les micros sont plutôt chauds et ils sont au milieu des pièces. Salut. Merci.

04:57:46 [DGLS] merci pour le panneau. Je m'appelle Anthony Sheehan.

04:57:48 [DGLS] J'essaie de moderniser les tribunaux fédéraux.

04:57:52 [DGLS] défi intéressant.

04:57:54 [DGLS] donc nous, vous savez, nous avons beaucoup entendu parler de la manière d'attirer les bons talents au sein du gouvernement, ce qui est évidemment la clé.

04:58:01 [DGLS] J'espérais également connaître votre avis sur la manière de mieux gérer les talents existants.

04:58:06 [DGLS] Je proposerai l'hypothèse selon laquelle les talents non structurés et la mobilité créent une énorme perte de productivité.

04:58:13 [DGLS] car de nombreux chercheurs, comme le projet Aristote de Google, ont montré que la compétence de chaque individu dans une équipe n'est pas vraiment un grand déterminant de la performance de l'équipe.

04:58:22 [DGLS] La manière dont les membres de l'équipe travaillent ensemble et favorisent un environnement psychologiquement sûr est, en fait, la véritable sauce secrète.

04:58:28 [DGLS] Et comme vous pouvez vous y attendre, que vous utilisiez le langage pour normaliser, former, exécuter et prendre d'assaut quelque part, il faut beaucoup de temps pour constituer et entretenir des équipes hautement performantes.

04:58:38 [DGLS] Alors, comment pouvons-nous protéger les équipes hautement performantes en les gardant ensemble, lorsque cela est possible, et en les dirigeant vers les problèmes plutôt que de demander aux gens de se déplacer pour obtenir des promotions ? Merci.

04:58:48 [DGLS] Est-ce que vous lisez cela ?

04:58:49 [DGLS] ChatGPT Tony ?

04:58:54 [DGLS] Écoute, je vois qu'Andrew a levé la main.

04:58:57 [DGLS] Allons, allons-y. Ouais.

04:59:00 [DGLS] Nous sommes donc également en train de moderniser notre cours.

04:59:03 [DGLS] Et là, le projet de numérisation. Alors si jamais vous avez des questions, nous pourrions peut-être réfléchir ensemble.

04:59:08 [DGLS] Mais nous essayons de faire certaines choses.

04:59:11 [DGLS] Et un, je dirais, est de responsabiliser le personnel.

04:59:14 [DGLS] Nous nous concentrons donc vraiment sur la stratégie alors que dans le passé, il n'y avait peut-être pas de vision stratégique à long terme sur la direction que nous prendrions d'un point de vue technologique, mais il ne peut pas s'agir d'une stratégie descendante.

04:59:25 [DGLS] Il faut que ce soit une stratégie ascendante.

04:59:27 [DGLS] Nous essayons donc vraiment de donner à notre personnel et à nos managers les moyens de s'approprier cette stratégie.

04:59:31 [DGLS] Et nous jouons davantage un rôle de soutien plutôt qu'un rôle de dictateur, ce qui, vous le savez, peut parfois se produire d'un point de vue stratégique. Je pense que c'est vraiment important.

04:59:41 [DGLS] L'autre chose que nous avons faite au sein de notre organisation, et je suppose que de très nombreux endroits ont le même problème.

04:59:49 [DGLS] Le talent atteint un plafond en ce qui concerne les salaires.

04:59:53 [DGLS] avant de devoir passer à une échelle de gestion pour pouvoir obtenir un résultat plus élevé, vous savez, en termes de croissance de votre emploi.

04:59:59 [DGLS] Donc, ce que nous avons fait à la place, c'est créer une technologie équivalente à HL, HL peut-être une entreprise ici, je ne sais pas si c'est une entreprise partout, mais nos emplois à l'échelle de la gestion qui restent concentrés dans le domaine technologique, comme les architectes qui sont payés au même niveau que les managers, pour essayer de créer une évolution de carrière pour les personnes qui quitteraient naturellement le domaine technologique et se dirigeraient vers la gestion pour rester dans le domaine technologique et continuer à développer leur carrière et être capables, vous savez, voir une partie de cette croissance salariale sans nécessairement passer au volet de gestion.

05:00:34 [DGLS] Nous essayons donc d'adopter peu d'approches.

05:00:36 [DGLS] Mais, vous savez, tout ce qui compte pour nous, c'est notre personnel, le perfectionnement des compétences, l'investissement dans notre personnel et le fait de veiller à ce que nous créions un environnement de travail dans lequel ils se sentent soutenus et appréciés.

05:00:47 [DGLS] Cela met en lumière une anecdote que j'ai, et c'est un scénario réel et réel.

05:00:52 [DGLS] Andrew, il y a un vieil ami du secteur des pêches qui est toujours dans le système.

05:00:57 [DGLS] Il est informaticien et travaille pour les services partagés à Saint John's et il m'a appelé l'autre jour.

05:01:02 [DGLS] Il dit, Lynn, il me reste environ cinq ans pour être génial.

05:01:04 [DGLS] Si je pouvais obtenir un IT cinq.

05:01:06 [DGLS] Et j'ai dit, tu sais, mec, je ne sais pas, tu sais, parce que nous sommes tous virtuellement hybrides. Cela pourrait être n'importe où.

05:01:14 [DGLS] Et il n'y en a peut-être pas beaucoup à Saint John's.

05:01:16 [DGLS] si jamais nous pouvions parvenir à un point où nous pourrions partager les avantages sociaux, les pensions, peut-être les mettre en mission avec vous, ce serait l'occasion pour vous de bénéficier de quelqu'un ayant toute une carrière d'expérience fédérale et de lui donner ce qu'il recherche, ce qui représente un petit coup de pouce avant qu'il ne tire parti de sa pension pour faire la transition.

05:01:33 [DGLS] Encore une fois, ces pensées me traversent l'esprit pendant que nous écoutons ces discussions.

05:01:39 [DGLS] Je scrute la pièce à la recherche de mains. Je suis également conscient du temps.

05:01:43 [DGLS] et je voudrais conclure pour vous donner suffisamment de temps pour faire un petit rappel avant de présenter notre invité principal de clôture, qui se trouve être rien de moins que le greffier de notre Conseil privé.

05:01:55 [DGLS] je veux donc profiter de cette occasion pour vous remercier pour votre temps. Arlène. John.

05:02:00 [DGLS] Andrew, tu es virtuel le premier jour.

05:02:04 [DGLS] La deuxième journée est généralement fermée et traditionnellement fermée aux dirigeants fédéraux.

05:02:09 [DGLS] Mais je vais prendre une décision exécutive aujourd'hui parce que j'ai apprécié cette interaction. Je pense que c'était incroyablement précieux.

05:02:15 [DGLS] Et nous partageons de l'espace non seulement en matière de talents, mais également en matière de cybersécurité et de références.

05:02:20 [DGLS] L'année prochaine, vous recevrez une invitation à nous rejoindre en personne.

05:02:23 [DGLS] Nous pourrions vous faire travailler pour cela et vous devrez peut-être participer à un autre panel.

05:02:27 [DGLS] Mais je tiens à vous faire savoir que l'invitation sera envoyée par la poste lorsque nous commencerons à organiser l'événement de l'année prochaine.

05:02:31 [DGLS] Alors merci beaucoup.

05:02:38 [DGLS] Je vais inviter notre animateur à revenir pour nous donner quelques instructions de participation pour les dix prochaines minutes, je suppose. Ou peut être pas.

05:02:44 [DGLS] Je vois que le greffier s'est joint à nous, alors je vais vous laisser naviguer sans problème. C'est tout à toi.

05:02:54 [DGLS] Merci.

05:02:55 [DGLS] Lynn et nos collègues des provinces pour cette discussion si précieuse sur le manque de talents numériques.

05:03:02 [DGLS] Et et, Len, pour nous avoir fait part de vos projets de pré-retraite. J'espère que cela fonctionnera.

05:03:07 [DGLS] nous allons donc faire une courte pause de dix à 15 minutes.

05:03:12 [DGLS] Il y a des rafraîchissements.

05:03:14 [DGLS] et comme Len l'a mentionné, vous savez, je vous encourage vraiment à rester dans les parages.

05:03:19 [DGLS] après la pause, nous avons le privilège d'entendre le greffier du Conseil privé et le nouveau greffier adjoint.

05:03:25 [DGLS] Alors prenez quelque chose et revenez dans environ 10 à 15 minutes.

05:03:34 [DGLS] Oui.

05:14:15 [DGLS] Conclure. Prenez vos cafés.

05:14:17 [DGLS] Venez vous asseoir à vos tables.

05:14:30 [DGLS] D'accord.

05:14:33 [DGLS] Donc, pour notre dernier segment, nous avons une séance de dialogue sur le gouvernement du Canada d'aujourd'hui et de demain.

05:14:42 [DGLS] Valeurs et éthique et vision pour l'avenir.

05:14:45 [DGLS] Nous accueillons deux invités estimés.

05:14:48 [DGLS] Gilles Plaisirs de santé primaires, Invité John Hannaford, Greve de Conseil privé et sécurité du cabinet John Hannaford a assumé le rôle de 25e greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet le 24 juin 2023, avant cette nomination, il a occupé le poste de sous-ministre. Ministre de Ressources naturelles Canada, jouant un rôle central dans des initiatives clés en matière d'énergie propre au cours d'une carrière distinguée s'étalant sur plus de deux décennies, le greffier Hannaford a été un représentant dévoué du gouvernement canadien sur des fronts internationaux critiques, du libre-échange à la politique étrangère et de défense.

05:15:26 [DGLS] Il a débuté son parcours dans la fonction publique fédérale en 1995 au ministère des Affaires étrangères, où il s'est spécialisé dans les juridictions maritimes, le droit de l'environnement et le commerce.

05:15:35 [DGLS] Plus tard, il a occupé des postes importants, notamment celui de sous-ministre du Commerce international aux Affaires mondiales.

05:15:42 [DGLS] Je tiens également à souhaiter chaleureusement la bienvenue à Christiane Fox, greffière adjointe du Conseil privé, secrétaire associée du Cabinet et nouveau Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique.

05:15:54 [DGLS] Chef du groupe de travail, qui prendra la parole en tant que modérateur, greffier adjoint ?

05:15:59 [DGLS] Fox a récemment assumé ses fonctions. Avant cela, elle a été sous-ministre d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada et sous-ministre championne du Réseau fédéral de la jeunesse.

05:16:10 [DGLS] Avec une carrière distinguée comprenant des postes à Services aux Autochtones Canada et des postes clés au Bureau du Conseil privé et à Industrie Canada.

05:16:17 [DGLS] Elle apporte une richesse de connaissances à ses responsabilités actuelles.

05:16:22 [DGLS] S'il vous plaît, aidez-moi à accueillir tous les deux sur scène.

05:16:26 [DGLS] Merci. Merci.

05:16:32 [DGLS] La Merci.

05:16:34 [DGLS] Tout le monde par l'invitation aujourd'hui.

05:16:36 [DGLS] Merci beaucoup de nous accueillir ici. Deuxième jour dans mon nouveau rôle.

05:16:42 [DGLS] Alors je l'ai. Je l'ai maîtrisé.

05:16:44 [DGLS] et je suis vraiment heureux, cependant, que nous ayons l'occasion d'avoir cette conversation importante sur les valeurs et l'éthique.

05:16:52 [DGLS] Et je sais qu'il y a eu des conversations tout au long de la journée.

05:16:57 [DGLS] Scott et Scott Harris m'envoyaient des SMS à propos de certains des panels plus tôt et des discussions, et John et moi réfléchissions à notre promenade à ce sujet, vous savez, vous avez entendu des astronautes et des personnes qui ont escaladé le mont Everest.

05:17:10 [DGLS] Donc, vous savez, la barre est assez haute pour cette discussion.

05:17:15 [DGLS] mais je suis particulièrement intéressé à avoir ce dialogue avec vous tous parce que je pense, comme vous le savez tous, vous savez, John nous a demandé, en tant que députés, de vraiment examiner les valeurs et l'éthique dans le contexte de notre travail.

05:17:31 [DGLS] J'ai eu la chance d'être membre du groupe de travail qui a consulté les fonctionnaires et les intervenants externes sur ce que nous sommes en tant que fonction publique et, plus important encore, nous avons, vous savez, une discussion sur les valeurs et l'éthique et comment nous vivons ces valeurs et cette éthique au quotidien.

05:17:50 [DGLS] Alors, mes de ce dialogue, j'ai pu parler ou Jean Fonctionnaire qui Vienne tout joindre à la fonction publique pour mieux comprendre leur perspective.

05:18:00 [DGLS] J'ai eu l'honneur de parler à beaucoup de anciennes greffier qui ont apporté des perspectives intéressantes au rôle, puis et aussi les changements qui ont eu lieu depuis les dernières années, surtout depuis le rapport de tête, and then a lot of the réseaux qui sont des membres de notre communauté en tant que membres de la fonction publique, simplement en termes de leurs expériences vécues et de ce qu'ils ont ressenti et comment ils ont ressenti, leurs employeurs les ont soutenus.

05:18:31 [DGLS] Et je pense que dans le contexte de la discussion d'aujourd'hui, vous avez probablement eu une discussion riche sur l'avenir du gouvernement numérique.

05:18:39 [DGLS] Et moi et je pense qu'il y a un lien direct avec les valeurs et l'éthique.

05:18:43 [DGLS] Et nous voyons des gouvernements du monde entier réfléchir aux questions de technologie numérique et d'IA dans le contexte de la vie privée, dans le contexte des environnements de travail et dans le contexte, vous savez, où les humains prennent des décisions clés et non les ordinateurs.

05:18:59 [DGLS] Et donc, comment aborder cette conversation avec cette communauté, je pense que cela sera d'un grand intérêt pour John et moi.

05:19:06 [DGLS] Et je pense que ce que nous essayons vraiment de retirer de ce dialogue, c'est d'en faire un dialogue, une conversation ouverte, et nous ne prévoyons pas d'avoir toutes les réponses à toutes les questions. ces défis très réels auxquels nous sommes confrontés en tant que fonctionnaires.

05:19:21 [DGLS] Mais je pense que ce que nous encourageons aujourd'hui, c'est une discussion vraiment active.

05:19:26 [DGLS] Alors, je vous encourage de la vie, le même si vous avez une intervention, une question de venir au micro moi, j'ai des questions. Paul, Jean-Paul a animé la conversation.

05:19:37 [DGLS] Mais je pense que la richesse d'aujourd'hui.

05:19:40 [DGLS] Vous venez vraiment de chacun de vous.

05:19:43 [DGLS] Et donc avant de plonger dans certaines des questions auxquelles j'ai réfléchi, je voudrais demander à notre Clark de parler un peu de sa vision et vous savez pourquoi vous avez choisi d'en faire une priorité de votre mandat en tant que notre Clark?

05:20:00 [DGLS] Alors peut-être, John, quelques réflexions préliminaires à ce sujet.

05:20:04 [DGLS] Ouais. Merci, Chris.

05:20:05 [DGLS] écoute, je veux dire, je pense que ce qui est devenu, j'en suis maintenant à sept mois de travail et ce qui est devenu assez clair pour moi au cours de ce que j'ai fait, c'est que vous êtes sur le marché. Je pense que nous sommes dans le plus environnement opérationnel compliqué, du moins dans ma carrière professionnelle, dans le sens où nous subissons toutes sortes de pressions qui pèsent sur la manière dont nous fonctionnons en tant qu'institution.

05:20:30 [DGLS] Il y a des défis géopolitiques qui s'y manifestent chaque jour, des effets climatiques qui ont des conséquences très matérielles sur nos collègues et sur notre pays.

05:20:39 [DGLS] Il y a les effets persistants de la pandémie et ce que cela a signifié sur la façon dont nous faisons notre travail ainsi que sur certaines attitudes à l'égard de l'institution que nous servons.

05:20:51 [DGLS] Et je pense que l'effet combiné et radicalement important est le changement technique et technologique et les effets que cela a sur le travail que nous faisons.

05:21:00 [DGLS] Ces choses sont toutes interconnectées et de différentes manières, mais ce qui est clair pour moi, c'est qu'à un moment de changement et à un moment où il y a une réelle pression sur nous en tant que professionnels et en tant que communauté, nous devons nous rappeler ce qui est fondamental pour le rôle que nous jouons.

05:21:19 [DGLS] Comme je le dis en question, pour contraindre le monarque et questionner la limite, la fonction norme.

05:21:26 [DGLS] La question constitue donc une affirmation.

05:21:29 [DGLS] L'importance de Notre travail de l'importance de Notre rôle est une institution pour la démocratie.

05:21:36 [DGLS] Si vous regardez les règles énoncées par John Tait, qui était sous-ministre de la Justice au moment où il a rédigé son rapport il y a 25 ans, ces règles sont, à bien des égards, très inspirantes.

05:21:51 [DGLS] Il n'en reste pas moins, et c'est certainement très pertinent, la défense des valeurs démocratiques du peuple, l'importance de la gestion, l'importance de l'excellence et l'importance de l'intégrité.

05:22:01 [DGLS] Ce sont toujours des principes très valables et solides qui nous permettent de façonner le travail que nous effectuons.

- 05:22:08 [DGLS] Mais je pense que ce qui est important, c'est de reconnaître que dans cet environnement que je décrivais plus tôt, l'application de ces règles peut signifier des choses très différentes.
- 05:22:17 [DGLS] Nous devons donc réfléchir à ce que signifie défendre la démocratie dans une situation où je peux générer des contrefaçons profondes qui peuvent changer fondamentalement la façon dont les gens perçoivent nos processus démocratiques.
- 05:22:30 [DGLS] Et les réalités de ce que dit le gouvernement.
- 05:22:33 [DGLS] Nous devons réfléchir à la manière dont le changement technologique peut améliorer la façon dont nous fournissons des services pour répondre aux besoins des Canadiens, non seulement parce que, vous savez, nous sommes un fournisseur de services, mais nous opérons également dans un environnement beaucoup plus vaste où il existe d'autres prestataires de services qui envisagent d'utiliser ces technologies, et ceux-ci commencent à créer leurs propres attentes quant à ce à quoi cela sert à l'ère moderne.
- 05:22:56 [DGLS] Toutes ces choses sont d'une importance cruciale.
- 05:22:58 [DGLS] Mais si nous devons nous attacher à nos principaux objectifs, et je pense que ces valeurs fondamentales qui ont été reflétées dans le rapport que Chris et Steve Lucas, que vous avez entendu plus tôt aujourd'hui et leurs collègues, ont rédigé, ce sont nos phares alors que nous réfléchissez à la manière dont nous faisons face aujourd'hui aux défis auxquels nous sommes confrontés.
- 05:23:20 [DGLS] Excellent. Viens viens.
- 05:23:23 [DGLS] Moi j'ai eu le privilège de parler avec beaucoup d'employés durant la période de l'otan.
- 05:23:30 [DGLS] Puis petite quelques réflexions a partagées qui se retrouvent dans le rapport du groupe de travail.
- 05:23:37 [DGLS] Je pense que ce qui est important, dans la mesure où vous discutez en quelque sorte au sein de vos environnements de travail et de vos équipes, c'est que j'ai été en fait assez surpris par certaines des réflexions qui ont été partagées avec moi dans le contexte de cette conversation.
- 05:23:51 [DGLS] Je pense que l'une des observations que je ferais à vous tous est que beaucoup de jeunes fonctionnaires ou de nouveaux venus dans la fonction publique estiment que la conversation sur les valeurs et l'éthique portait en fait sur un ensemble de règles qui ne s'appliquaient pas réellement. à leur direction, et j'ai même entendu de jeunes fonctionnaires dire qu'en fait, personne ne m'avait jamais parlé de valeurs et d'éthique jusqu'à la grève du printemps de l'année dernière.
- 05:24:18 [DGLS] C'est la première fois que quelqu'un évoque le code de conduite.
- 05:24:21 [DGLS] J'y ai donc réfléchi parce que, vous savez, mon expérience en tant que jeune fonctionnaire était en fait mon sous-ministre de l'époque, Richard Dyson, qui me prenait à part et, vous savez, me remettait une copie du code et parlait au responsabilités que j'assumais et assumais ce rôle.
- 05:24:40 [DGLS] Et je pense que je ne veux pas idéaliser la fonction publique du passé parce que, vous savez, à cette époque, on ne parlait pas de santé mentale.
- 05:24:48 [DGLS] Nous n'avons pas parlé d'antiracisme et de discrimination, et le système n'était pas bon pour tout le monde dans ce contexte.
- 05:24:55 [DGLS] Mais je pense que l'une des choses que nous avons bien fait est d'avoir intégré les fonctionnaires dans un contexte de valeurs et d'éthique que nous avons évité.
- 05:25:05 [DGLS] Et je pense qu'en particulier, dans un monde hybride, lors d'un recrutement majeur dû à Covid, de nombreuses personnes qui ont été intégrées n'ont peut-être pas eu l'avantage d'être en quelque sorte pleinement ancrées dans cette conversation sur les valeurs et l'éthique.
- 05:25:23 [DGLS] Et je pense que c'est une réelle opportunité pour nous de réfléchir au sein de nos organisations respectives. Comment pouvons-nous réellement intégrer les gens ?
- 05:25:32 [DGLS] Comment pensons-nous le parcours de leur carrière du point de vue des valeurs et de l'éthique ? Quelques autres observations.
- 05:25:39 [DGLS] J'aimerais, vous savez, parler à d'anciens commis de la façon dont la croissance de la fonction publique a peut-être amené les gens à avoir le sentiment que leurs conseils ne passent pas, qu'ils sont trop filtrés, qu'ils ne sont pas vraiment reconnus pour leur travail à cause de les niveaux d'approbation qui sont intégrés au système de service public.
- 05:26:00 [DGLS] Et je pense que c'est une matière à réflexion dans le cadre de notre travail.
- 05:26:04 [DGLS] Et le dernier type de deux observations que je ferais, dont une qui me semble particulièrement révélatrice.
- 05:26:11 [DGLS] J'ai parlé à une employée autochtone qui avait travaillé toute sa carrière dans la fonction publique, toute sa carrière dans la réserve, travaillant pour le conseil de bande et s'étant jointe au système fédéral plus tard dans sa carrière.
- 05:26:25 [DGLS] Journey, elle a reçu beaucoup de réticences de la part des membres de la communauté qui lui disaient : « Vous allez rejoindre une institution coloniale ».
- 05:26:32 [DGLS] Vous tournez en quelque sorte le dos à votre communauté.
- 05:26:34 [DGLS] Mais c'est en réalité le code de valeurs et d'éthique qu'elle a lu avant d'accepter le rôle qui l'a fait réfléchir.
- 05:26:41 [DGLS] En fait, cela correspond tout à fait à mes valeurs et à mon éthique du point de vue des Premières Nations.
- 05:26:47 [DGLS] J'ai donc pensé que c'était extrêmement révélateur.
- 05:26:48 [DGLS] Et enfin, je pense que nous aimons tous parler de valeurs et d'éthique dans le contexte de notre système démocratique, dans le contexte de la fourniture de nos meilleurs conseils et de la mise en œuvre loyale des décisions.
- 05:27:02 [DGLS] Et je pense que nous devons absolument avoir cette discussion.

05:27:05 [DGLS] Mais ce que je voudrais peut-être nous encourager, c'est que nous réfléchissions au fait que la majorité des fonctionnaires qui travaillent chaque jour pour nos organisations ne sont pas nécessairement en mesure de donner leurs conseils aux ministres, à leurs agents frontaliers, à leurs agents correctionnels, à leurs agents côtiers. fonctionnaires de garde et de délivrance de permis de pêche.

05:27:28 [DGLS] Et je pense que nous devons réfléchir aux dilemmes liés aux valeurs et à l'éthique de nos employés dans ce contexte plus large, et pas nécessairement dans ce genre de bulle à Ottawa.

05:27:37 [DGLS] Et vous, en tant que professionnels de l'informatique, membres de cette communauté, serez confrontés à des types de défis différents de ceux des autres.

05:27:45 [DGLS] Et donc je pense que nous devons vraiment adopter une approche large dans cette conversation.

05:27:51 [DGLS] et viens, viens ont parlé les affaires rapport.

05:27:57 [DGLS] Tatsumi a rapport au mois de sombra j'aimerais avoir petite réflexion sur le contenu.

05:28:03 [DGLS] Apprenez à savoir si nous avons fait du bon travail ou non.

05:28:05 [DGLS] pour un peu animé, c'est une petite connaissance du rapport kezk emreis souligné p surtout, ceci a été un peu de conseil a tissu ministre la de la retraite.

05:28:22 [DGLS] La semaine dernière.

05:28:25 [DGLS] Oui évidemment IL et, processus disponible.

05:28:31 [DGLS] Yan Degré de désir d'avoir la conversation concernant aucun de nos objectifs stratégiques à la continue de valeur critique dans le contexte de Notre travail actuel à la chose qui était pour moi et de, la n'a pas un grand nombre de surprise à mon avis.

05:28:58 [DGLS] Mais en même temps, j'avais et degré de annoté coté notable.

05:29:06 [DGLS] Et j'ai été vraiment heureux de la franchise dont les gens ont fait preuve dans la conversation, car, écoutez, il y a des problèmes qui, à mon avis, préoccupent simplement les gens dans le cadre de leur travail en ce moment.

05:29:18 [DGLS] Et je viens de renforcer un point que Chris faisait valoir au début.

05:29:22 [DGLS] Au cours des cinq dernières années, nous avons embauché environ 80 000 personnes.

05:29:27 [DGLS] Cela représente un grand nombre de personnes qui ont rejoint cette communauté, qui l'ont rejoint dans des circonstances très différentes de celles, du moins, de ma propre expérience.

05:29:35 [DGLS] Quand j'ai commencé dans un bureau et que j'étais capable de suivre les gens et d'apprendre le travail en les regardant le faire.

05:29:42 [DGLS] Vous savez, à bien des égards, ce que nous faisons est un apprentissage et cette opportunité d'apprendre de ceux qui sont plus expérimentés est un aspect assez fondamental dans la façon dont nous intégrons les gens dans la communauté et créons les liens qui unissent au sein de la communauté.

05:29:57 [DGLS] Ainsi, les gens se sentent loyaux, soutenus et sentent qu'ils ont une idée de ce que c'est.

05:30:01 [DGLS] Nous essayons collectivement d'y parvenir.

05:30:04 [DGLS] Et je pense que la réalité est que pour beaucoup de gens, nous n'avons tout simplement pas fourni cela.

05:30:08 [DGLS] Et moi, ma pauvre enfant, je ne cesse de la citer en exemple et tout ça.

05:30:14 [DGLS] Mais j'ai un jeune de 26 ans qui a commencé à travailler pour une grande institution à Toronto, qui n'est pas le gouvernement canadien.

05:30:19 [DGLS] et je suppose que c'était il y a environ trois ans, en plein milieu de la pandémie.

05:30:25 [DGLS] Et son expérience assise dans son appartement à Toronto a été assez sombre pour la première fois.

05:30:31 [DGLS] Et je pense, vous savez, une des choses que j'ai reflétées en regardant son expérience et en fait, je ne blâme pas l'institution parce que, comme je l'ai dit, je pense que nous essayions tous de trouver comment gérer dans ces circonstances.

05:30:42 [DGLS] Mais ce qu'elle n'a pas eu, c'est cet apprentissage, dont j'ai parlé, qu'on lui demandait de faire, qui était très, très axé sur les tâches.

05:30:52 [DGLS] Il ne s'agissait pas vraiment de situer ce qui était demandé dans un cadre plus large.

05:30:55 [DGLS] C'était vraiment, vous savez, nous devons y parvenir, alors s'il vous plaît, faites ceci.

05:30:58 [DGLS] Et elle n'a pas non plus reçu de retour sur la question de savoir si cela faisait une différence qu'elle fasse ce qu'on lui avait demandé de faire.

05:31:07 [DGLS] Et je pense vraiment que le pouvoir de la conversation que nous avons en ce moment, qui se reflète dans le rapport rédigé par Chris et ses collègues, réside dans ce désir de parler d'une vue d'ensemble, de parler de ce que nous sommes. faire collectivement et, en fin de compte, en être fier.

05:31:26 [DGLS] Tu sais, Chris est juste mort, n'est-ce pas ?

05:31:28 [DGLS] Nous n'offrons pas tous nos conseils aux ministres, mais nous participons tous à un processus qui, si nous le faisons correctement, soutient une démocratie, et nous travaillons tous avec d'autres personnes et donc le respect des autres individus, le respect pour les Canadiens que nous servons, ce sont des choses assez fondamentales que nous faisons ensemble.

05:31:48 [DGLS] Et si nous le faisons avec excellence et intégrité et que nous faisons preuve d'une gestion appropriée de nos ressources, car tels sont nos objectifs stratégiques et nous devrions en parler.

05:31:58 [DGLS] Nous devrions en être fiers car, vous savez, nous le faisons bien dans l'ensemble.

05:32:01 [DGLS] Il existe évidemment des exemples du contraire. Et cela soulève des questions autour de la responsabilité.

05:32:05 [DGLS] Et il faudrait y revenir.

05:32:07 [DGLS] Mais je pense que ce que nous devrions absolument être prêts à faire, c'est de célébrer le travail que nous accomplissons ensemble, car il compte.

05:32:14 [DGLS] Et nous n'avons pas besoin de chercher très loin dans le monde pour voir des endroits où, vous savez, ces mêmes services ne sont pas fournis.

05:32:20 [DGLS] Et ce sont des sociétés plus difficiles.

05:32:24 [DGLS] C'est donc quelque chose que j'ai retenu du rapport sur la question, le sentiment que les règles sont quelque chose qui est imposé et imposé, avec, avec, avec une certaine iniquité.

05:32:42 [DGLS] Je pense que c'est évidemment quelque chose auquel nous devons faire face directement.

05:32:45 [DGLS] Les règles sont d'application générale et doivent être des éléments qui nous guident tous.

05:32:52 [DGLS] Mais je pense qu'il y a aussi un élément de transparence dans tout cela.

05:32:55 [DGLS] Et c'est l'une des choses que nous examinons dans le contexte de cet exercice, vous savez, il y a des problèmes de confidentialité et il y a toute une série de raisons pour lesquelles il n'y a pas de rapports généraux sur certaines responsabilités. cela arrive en ce qui concerne les manquements à l'éthique.

05:33:10 [DGLS] Mais nous pouvons en parler de manière plus globale afin de démontrer qu'il y a réellement des conséquences si les gens agissent en dehors des limites de ce qui est approprié.

05:33:20 [DGLS] Et c'est quelque chose sur lequel je pense que nous devons enquêter davantage à l'échelle du système. Ouais, absolument.

05:33:27 [DGLS] l'un des commentaires et je pense qu'il est important de noter le contexte dans lequel nous avons réellement dialogué avec les fonctionnaires.

05:33:38 [DGLS] Et je sais que, vous savez, nous avons parlé de la complexité du fonctionnement de la fonction publique, de son environnement opérationnel à un moment donné.

05:33:48 [DGLS] Et je dirais que les événements du 7 octobre ont certainement eu un impact sur les conversations que nous avons avec les fonctionnaires au sujet des valeurs et de l'éthique, sur la façon dont les gens se sentaient soutenus par leur employeur, par leurs collègues à propos de vous. vous savez, ce que les gens publiaient en ligne, des collègues fonctionnaires qui avaient des opinions sur vous, c'est le conflit du Moyen-Orient et la situation géopolitique et comment cela se manifeste dans le type d'environnement quotidien et l'utilisation des médias sociaux et le manque de clarté autour, vous savez, quand je publie un message, est-ce que je représente le gouvernement ? Est-ce que je me représente ?

05:34:30 [DGLS] Ai-je une responsabilité différente de celle de mon conjoint qui ne travaille pas pour la fonction publique fédérale ou de celle de mes enfants ?

05:34:36 [DGLS] Ce sont de vrais problèmes auxquels nous devons nous attaquer, franchement, car je pense que l'ambiguïté suscite certaines inquiétudes au sein de nos équipes, parmi les personnes qui ont grandi en l'utilisant si fréquemment.

05:34:48 [DGLS] Et, vous savez, lorsque j'étais aux communications du BCP, nous avons consacré un peu de temps à l'utilisation des médias sociaux par les ministres dans le contexte de leurs responsabilités ministérielles par rapport à leurs responsabilités politiques de député.

05:35:02 [DGLS] Je pense qu'un des domaines de travail consiste probablement à s'attaquer à l'utilisation des médias sociaux et à déterminer ce qui est acceptable, non sans empiéter sur la capacité des gens à maximiser les plateformes.

05:35:14 [DGLS] Et alors, comment pouvons-nous trouver ce juste équilibre ?

05:35:18 [DGLS] Et je pense que cela dépend ensuite de la direction que nous prenons en matière de numérique, de la manière dont nous fournissons nos services, nos formations, nos communications avec les Canadiens et ceux que nous servons.

05:35:29 [DGLS] Et donc, dans le contexte des plateformes numériques, dans le contexte de l'IA, quel impact cela a-t-il sur cette conversation autour des valeurs et de l'éthique ?

05:35:39 [DGLS] Et, vous savez, je viens tout juste du ministère de l'Immigration et je vois ici certains de mes collègues, Jason et Marie-Josée et probablement d'autres.

05:35:46 [DGLS] Jordanie, quand nous parlons de quoi, comment puis-je bénéficier du système d'immigration ?

05:35:52 [DGLS] Cela devient très difficile dans un monde où un agent d'immigration doit prendre la décision finale concernant une affaire, cela devient beaucoup plus pressant lorsque vous êtes incapable de répondre à la demande de votre service et à votre arriéré sans compter sur la technologie pour vous aider. le ministère dans l'accomplissement de son travail.

05:36:14 [DGLS] Mais comment relever ces défis avec les valeurs de respect de la démocratie du service public ?

05:36:21 [DGLS] Comment contestez-vous certaines des plateformes utilisées en matière de confidentialité ? Et donc ceux-ci sont très réels.

05:36:29 [DGLS] défis que nous ressentirons.

05:36:32 [DGLS] Et donc, John, je serais curieux, voyez-vous cela comme un défi ? Une opportunité, un peu des deux.

05:36:40 [DGLS] Mon Dieu, il y en a beaucoup là-bas.

05:36:41 [DGLS] eh bien, honnêtement, c'est un peu des deux.

05:36:44 [DGLS] prenez juste du recul parce que je pense qu'il y a vraiment beaucoup de choses là-bas.

05:36:49 [DGLS] Et qu'est-ce que tu as mis en place, Chris ?

05:36:52 [DGLS] vous savez, je pense que nous avons parlé un peu du contexte d'utilisation des médias sociaux dans le contexte du travail qui a été effectué à l'automne.

05:37:04 [DGLS] Et évidemment, j'ai mentionné plus tôt les défis que nous rencontrons en raison de ce que le monde nous présente et ceux qui créent leurs propres réalités.

05:37:14 [DGLS] Nous voulons évidemment un lieu de travail où les gens se sentent en sécurité, où ils se sentent inclus, et ce, indépendamment des antécédents de nos collègues. Il s'agit donc d'un contexte large.

05:37:25 [DGLS] Mais nous opérons également dans une démocratie.

05:37:28 [DGLS] Nous devons être conscients de ce que cela signifie.

05:37:30 [DGLS] Et donc je pense que l'une des choses que j'imagine pour le travail à venir maintenant, et j'arriverai à la question de l'IA, mais ce que j'imagine pour le travail à venir, c'est que nous avons demandé à chaque département de regarder un programme spécifique au département.

05:37:45 [DGLS] Maintenant, en ce qui concerne les valeurs et l'éthique, afin de favoriser en quelque sorte la conversation jusqu'au niveau divisionnaire.

05:37:52 [DGLS] pour faire face à certains défis spécifiques, car chaque contexte est très différent.

05:37:57 [DGLS] L'agent frontalier se trouve évidemment dans une situation très différente de celle où j'ai commencé à exercer la compétence en matière de pêche, il y a 30 ans.

05:38:06 [DGLS] Il s'agit simplement d'exercices très différents et ils présentent différents types de défis.

05:38:10 [DGLS] Et donc je pense que nous voulons en quelque sorte aborder le processus afin que ces conversations puissent avoir lieu.

05:38:15 [DGLS] Mais je pense qu'il y a aussi des conversations transcendantes que nous devons avoir, et qui se font réellement sentir dans tout le système.

05:38:22 [DGLS] L'un d'eux est celui des médias sociaux, et je pense que c'est un domaine dans lequel un très bon travail a été réalisé.

05:38:26 [DGLS] L'école dispose de bons documents concernant les médias sociaux, et le Conseil du Trésor s'est également penché sur certaines de ces questions.

05:38:32 [DGLS] Mais, vous savez, je pense que cela doit faire partie de notre gamme globale de conversations que nous examinons, de l'utilisation des médias sociaux et du contexte actuel.

05:38:43 [DGLS] l'autre dont nous avons parlé, nous avons eu une retraite des députés vendredi.

05:38:48 [DGLS] Nous avons parlé de l'idée d'une sorte de collectif versus individuel dans le sens où j'ai peut-être des opinions bien arrêtées sur un certain sujet.

05:38:57 [DGLS] Comment cela correspond-il, comment ces points de vue sont exprimés, comment ces points de vue sont reflétés dans les conseils qui peuvent en fin de compte être fournis au gouvernement ? Et c'est une pièce qui est compliquée.

05:39:09 [DGLS] Vous savez, cela est qualifié de vérité pour le pouvoir dans certains cas.

05:39:12 [DGLS] Et c'est quelque chose dont je pense que nous devons parler davantage parce que c'est le cas.

05:39:17 [DGLS] Nous en sommes maintenant à 375 000 membres dans la fonction publique canadienne.

05:39:22 [DGLS] Nous sommes une très grande institution.

05:39:24 [DGLS] Il y a beaucoup de points de vue parmi 375 000 personnes, et notre système ne permet pas à tout le monde d'avoir une voix égale pour présenter son point de vue au ministre et, en fin de compte, au gouvernement.

05:39:37 [DGLS] Notre système consiste à regrouper les connaissances qui existent dans notre système pour fournir les meilleurs conseils possibles au gouvernement, qui peut ensuite rejeter ces conseils.

05:39:45 [DGLS] Et c'est aussi tout à fait légitime.

05:39:47 [DGLS] Mais ce type de processus d'agrégation est d'une importance cruciale.

05:39:53 [DGLS] Et c'est vraiment la fonction que nous assumons du côté politique du gouvernement.

05:39:56 [DGLS] Je pense donc avoir une conversation plus approfondie sur ce que signifie faire partie de ce processus, quels en sont les résultats et, vous savez, où se trouvent les contraintes et où se trouvent les opportunités.

05:40:06 [DGLS] Cela fait également partie de cela.

05:40:08 [DGLS] Maintenant, en ce qui me concerne, j'ai l'impression que nous sommes, vous savez, c'est si vivant et si immédiat.

05:40:16 [DGLS] que c'est quelque chose que nous devons collectivement aborder avec autant de vigueur que possible.

05:40:22 [DGLS] Et je vois que Steve Bird est ici, et il a participé à une conversation jeudi dernier alors que nous essayons de voir où il existe déjà des applications de l'apprentissage automatique et de l'IA à travers le système.

05:40:34 [DGLS] Et je parlais à quelqu'un plus tôt de quelque chose qui se passe actuellement chez AG.

05:40:38 [DGLS] Je pense qu'il existe un certain nombre de petites poches, je veux dire, il y a tout simplement déjà des applications de l'apprentissage automatique alors que nous réfléchissons au type d'IA générative.

05:40:49 [DGLS] et là où les opportunités existent, il y a certainement certaines possibilités pour nous d'envisager des projets pilotes.

05:40:57 [DGLS] Nous devons réfléchir à la manière de procéder de manière responsable et agir raisonnablement rapidement afin de réfléchir à la manière dont ces technologies peuvent être appliquées.

05:41:07 [DGLS] Mais nous devons être attentifs, comme le dit Chris, au contexte dans lequel nous opérons.

05:41:10 [DGLS] Nous sommes soumis à des contraintes juridiques, tant en termes de confidentialité qu'en termes de responsabilités.

05:41:16 [DGLS] Nous avons également des considérations éthiques.

05:41:18 [DGLS] Et, vous savez, ce sont en quelque sorte des exercices et des expérimentations.

05:41:23 [DGLS] Et dans la plupart des cas, lorsque vous expérimentez, vous réfléchissez également à l'éthique de cette expérience.

05:41:28 [DGLS] Et c'est quelque chose dont nous devons être conscients. Et il y a une énorme composante internationale dans tout cela.

05:41:34 [DGLS] il y a des conversations internationales qui ont lieu dans un numéro quatre autour de la gouvernance et autour, vous savez, des comparaisons et des contrastes sur la façon dont la technologie est utilisée.

05:41:44 [DGLS] Il y a aussi un risque associé à l'application de l'IA.

05:41:48 [DGLS] J'ai mentionné plus tôt l'utilisation de deepfakes.

05:41:52 [DGLS] vous savez, cette ville qui risque de remettre en question certaines de nos institutions, nous le voyons maintenant et nous en verrons davantage à l'avenir.

05:42:01 [DGLS] Et l'une de mes responsabilités dans ce rôle est de siéger au comité qui traite de l'ingérence électorale ou de l'éventuelle ingérence électorale.

05:42:09 [DGLS] Et je peux vous dire que la dernière conversation que nous venons d'avoir était très attentive à la technologie et aux circonstances auxquelles nous sommes confrontés.

05:42:17 [DGLS] Je pense donc qu'il existe d'énormes opportunités en ce qui concerne les offres de services et la gestion des arriérés massifs.

05:42:27 [DGLS] Et nous pouvons utiliser toutes sortes de moyens pour fournir des informations au public.

05:42:30 [DGLS] Ce sont autant de choses qui constituent de réelles opportunités que, vous savez, d'autres membres de notre société envisagent dans différents contextes.

05:42:37 [DGLS] Donc, comme je l'ai dit, ceux-ci créeront leurs propres attentes quant à ce que fera le gouvernement.

05:42:41 [DGLS] Mais nous, en tant que gouvernement, avons également d'autres considérations qui doivent absolument faire partie de cette conversation, de cette conversation également, et du déploiement d'une partie de cela, vous savez, dans le contexte, comme vous le remarquez, des services aux Canadiens, services aux clients, non seulement cela aide à atteindre les personnes qui ont besoin d'être contactées ou soutenues, mais en même temps, cela renforce la confiance dans une institution qui sert les Canadiens avec respect dans un environnement numérique.

05:43:10 [DGLS] Je pense que ce sont toutes des choses qui sont complètement alignées sur la direction vers laquelle travaillent de nombreux départements dans lesquels vous travaillez.

05:43:19 [DGLS] Et je pense que, vous savez, vous avez soulevé un point très important concernant le fait que 375 000 personnes travaillent dans la fonction publique fédérale et qu'il existe de nombreux points de vue divergents.

05:43:31 [DGLS] Et je pense que, vous savez, nous avons tous été confrontés à nos propres défis en interne.

05:43:36 [DGLS] Si une direction va dans un sens ou dans l'autre, et je sais que vous savez, dans certains des ministères dans lesquels j'ai travaillé, il arrive parfois que ces gens manifestent leur mécontentement à l'égard d'une décision gouvernementale ou d'une décision ministérielle, vous savez, une fuite dans les médias.

05:43:52 [DGLS] Et je constate que souvent, comme vous le savez, les dirigeants de la fonction publique peuvent créer un environnement vraiment difficile pour ce que nous sommes, ce que nous faisons et quel est notre rôle.

05:44:02 [DGLS] Et je pense qu'on parle beaucoup de vérité au pouvoir.

05:44:06 [DGLS] Et, vous savez, les meilleurs conseils fondés sur des preuves et fondés sur des données.

05:44:10 [DGLS] Il faut aussi parler de fidélité et de mise en œuvre.

05:44:14 [DGLS] Et je sais que, vous savez, nous avons tous été mis au défi au sein de nos propres équipes dans ces moments-là.

05:44:18 [DGLS] Et je pense instinctivement et j'en suis coupable.

05:44:21 [DGLS] La première réaction est de prendre une attitude plutôt négative, vous savez, pourquoi quelqu'un ferait-il ça ?

05:44:25 [DGLS] Ce n'est pas ce que nous sommes en tant que système.

05:44:28 [DGLS] Mais je pense que nous devons également comprendre que nous n'avons peut-être pas créé d'espaces dans nos ministères où il existe des sortes de canaux de dissidence où les gens peuvent exprimer pourquoi ils sont déçus par une orientation particulière, ou demander peut-être des informations supplémentaires sur la façon dont nous avons obtenu là.

05:44:44 [DGLS] Et je pense que ce n'est pas possible dans tous les cas, tout le temps.

05:44:48 [DGLS] Mais je pense que si nous veillons à créer des espaces où les gens peuvent exprimer leurs préoccupations ou avoir une capacité, il existe de bons exemples de cela, vous savez, au sein de la fonction publique, mais aussi dans d'autres ministères du monde entier.

05:45:04 [DGLS] Et je pense qu'il est vraiment très important d'examiner comment nous pouvons structurer ces conversations pour qu'elles soient utiles et que nous en tirions des leçons et que nous grandissions.

05:45:15 [DGLS] sur un esprit Danut Rabbi de Notre ancienne greffier, le regretté sénateur Ian Shugart, notre champion de la diversité l'inclusion de la racisme et la de son mandat comme greffier un des messages qu'on NE entendit lorsqu'on a EU des dialogue avec notre personnel.

05:45:39 [DGLS] C'était escu sécurité sont encore des priorités pour la fédérale pour le greffier dans le cadre de la conversation pour les valeurs l'éthique.

05:45:51 [DGLS] Et alors peut-être John, si vous pouviez réfléchir un peu à la façon dont vous voyez les valeurs et l'éthique s'inscrire dans le cadre plus large des appels à l'action ?

05:46:01 [DGLS] Oui, je pense que c'est le travail qui a été fait par Ian et amplifié par Janice.

05:46:08 [DGLS] ce sont maintenant mes appels à l'action.

05:46:11 [DGLS] Et je pense, vous savez, que c'est absolument essentiel au travail que nous devrions faire ensemble.

05:46:15 [DGLS] Et je le considère comme un élément central de nos valeurs.

05:46:19 [DGLS] Et l'éthique.

05:46:19 [DGLS] Vous savez, le respect des gens bien sûr, mais l'excellence, par exemple, pour que nous soyons une excellente organisation, nous devons puiser dans la force de l'organisation.

05:46:28 [DGLS] Et c'est une question d'inclusion.

05:46:31 [DGLS] et vous savez, l'appel à l'action se concentre spécifiquement sur le racisme anti-Noirs.

05:46:37 [DGLS] Mais vous savez, je pense que nous avons accompli un travail très important dans l'ensemble du système en ce qui concerne l'inclusion de manière plus générale.

05:46:42 [DGLS] Et tout cela doit également en faire partie.

05:46:45 [DGLS] Cela ne remplace absolument pas ce travail.

05:46:48 [DGLS] Cela renforce vraiment ce travail.

05:46:50 [DGLS] Et je pense le situer, comme je le dis, dans le contexte plus large de nos objectifs stratégiques.

05:46:56 [DGLS] donc il n'y a aucune contradiction.

05:46:59 [DGLS] Excellent.

05:47:00 [DGLS] eh bien, j'encouragerais peut-être certains de nos invités ici à venir au micro ou à lever la main si vous avez une question précise, un commentaire, peut-être une réflexion à partager avec le greffier.

05:47:14 [DGLS] Et je veux juste m'assurer que vous avez l'occasion de donner votre avis sur certaines de vos réflexions concernant ce travail.

05:47:20 [DGLS] Alors quelqu'un souhaite partager ou avoir une question dans cette salle intimiste ?

05:47:29 [DGLS] Oui. Et voilà. Je serai courageux.

05:47:33 [DGLS] Merci beaucoup.

05:47:34 [DGLS] Merci beaucoup pour cela et pour avoir créé un espace pour ce genre de discussions. Et puis faites un suivi pour le partager.

05:47:39 [DGLS] C'est vraiment fantastique. Vous avez beaucoup de chiffres. Des gens dans la salle.

05:47:43 [DGLS] et l'un des chiffres qui me sont restés en tête à partir de 2023 est celui de Statistique Canada, qui nous dit que la population du Canada atteint le cap des 40 millions d'habitants.

05:47:52 [DGLS] Et non seulement ils ont dit cela, mais dans le et c'est en quelque sorte dans les notes de bas de page et il y a quelques mises en garde à ce sujet.

05:47:56 [DGLS] Mais la population du Canada pourrait doubler d'ici 2050, au cours des 26 prochaines années. C'est énorme. C'est énorme.

05:48:01 [DGLS] Je sais donc que nous nous concentrons sur la taille de la fonction publique et sur la transition qui s'opère dans la fonction publique et sur certaines de ces choses à long terme et certaines des choses à court terme.

05:48:08 [DGLS] Mais quand on parle de cette période de 25 ans, je veux dire, il y a 25 ans, c'était un reportage enregistré.

05:48:14 [DGLS] Pouvez-vous nous aider à aimer cela plus qu'à être tourné vers l'avenir.

05:48:18 [DGLS] Parce que j'ai l'impression que les valeurs et l'éthique sont totalement ancrées. C'est fondamental.

05:48:23 [DGLS] il y a aussi l'avenir, l'aspect tourné vers l'avenir et la façon dont vous envisagez que la fonction publique en fasse partie.

05:48:31 [DGLS] Le Canada à 40 millions, le Canada à 80 millions au-delà. Merci.

05:48:36 [DGLS] Ouais, c'est une excellente question.

05:48:38 [DGLS] eh bien, je vais, je vais me tourner vers Chris aussi.

05:48:41 [DGLS] Et sa réaction, vous savez, je pense à plusieurs choses, ce que cela suggère, est en quelque sorte un sous-ensemble d'un ensemble plus large de changements qui nous arrivent très rapidement.

05:48:53 [DGLS] Comme je l'ai mentionné, tous les éléments qui créent actuellement un environnement difficile.

05:48:59 [DGLS] Une des autres choses que je n'ai pas mentionnées, c'est qu'ils se rassemblent tous et qu'ils changent tous très, très rapidement, et la population en fait certainement partie.

05:49:07 [DGLS] Et, vous savez, l'une des raisons pour lesquelles nous avons connu la croissance économique que nous avons connue au cours de la dernière période est la croissance démographique.

05:49:15 [DGLS] Il y a donc un effet économique massif.

05:49:18 [DGLS] De la même manière, nous avons également constaté une augmentation des prix dans des domaines assez critiques, notamment le logement, qui est encore une fois le produit de la croissance démographique.

05:49:28 [DGLS] Et nous avons beaucoup plus de personnes que nous servons et donc ce type de demande sur nos services, nous devons également anticiper à mesure qu'elle évolue.

05:49:38 [DGLS] Et donc je pense, je pense à plusieurs choses.

05:49:42 [DGLS] L'un d'eux est que nous devons absolument nous concentrer sur le côté service de ce que nous faisons. Notre légitimité en tant qu'organisation est souvent prouvée ou réfutée par l'interaction que les gens ont de manière transactionnelle.

05:49:58 [DGLS] Et si on rate ça, on laisse une impression d'incompétence. On laisse une impression de manque, de bienveillance.

05:50:05 [DGLS] Il y a une série de choses qui génèrent alors un ensemble beaucoup plus large de perceptions.

05:50:09 [DGLS] Je pense donc que cette sorte d'accent mis sur le service doit être un élément essentiel.

05:50:14 [DGLS] En pensant à la réputation de notre organisation.

05:50:18 [DGLS] Je pense que lorsque nous réfléchissons aux changements dans toutes ces conditions, nous devons réfléchir à toutes les implications politiques de cela et établir des liens qui n'ont pas toujours été très efficaces.

05:50:30 [DGLS] L'un des autres défis que pose le fait d'être une organisation de 375 000 personnes est que vous tombez naturellement dans les structures qui ont été créées au sein de cette organisation.

05:50:40 [DGLS] Et, vous savez, c'est dans la nature de tout grand organisme que vous vous tournez vers des organes subsidiaires et ceux-ci ne se parlent pas nécessairement.

05:50:50 [DGLS] Je pense donc que l'un des énormes défis auxquels nous sommes confrontés à l'heure actuelle, et dans lequel nous nous améliorons de plus en plus, est de déterminer comment collaborer entre les disciplines, comment établir les liens qui doivent être établis dans toute une série de domaines différents. des domaines où nous n'aurions pas nécessairement pensé à ces liens dans le passé, mais en les réalisant maintenant, le Premier ministre alors que, lorsque le président Biden était en ville, disait, vous savez, la politique climatique est la politique de sécurité, c'est la politique économique.

05:51:18 [DGLS] Il y a maintenant une sorte de fusion de toutes ces choses qui nous motivent dans nos programmes gouvernementaux et créent des dépendances pour qu'un certain nombre de choses différentes se mettent en place, y compris des outils essentiels pour nous permettre d'accomplir le travail que nous devons faire.

05:51:35 [DGLS] Comme si j'étais frappé et cela nous ramène à une question de célébration.

05:51:39 [DGLS] Je suis frappé par la rapidité avec laquelle, lorsque les choses se sont gâtées, nous avons pu procéder à des ajustements radicaux dans la manière dont nous effectuons notre travail.

05:51:47 [DGLS] C'était en mars 2020, et c'était toute une série de choses qui se sont réunies.

05:51:52 [DGLS] Nous avons pu apporter des changements radicaux à certaines de nos politiques.

05:51:56 [DGLS] Nous avons pu changer radicalement notre façon de travailler parce que, vous le savez, nos plateformes informatiques ont pu évoluer incroyablement vite et les gens ont adapté leur travail.

05:52:06 [DGLS] Et, vous savez, je pense que les résultats sont remarquables.

05:52:09 [DGLS] Mais ce genre de lien entre une série de choses nous a permis de relever les défis auxquels nous étions confrontés.

05:52:16 [DGLS] Et nous devons poursuivre ce type d'esprit d'innovation alors que nous constatons de plus en plus de changements, notamment dans le contexte de l'évolution rapide de nos populations et de ses implications.

05:52:29 [DGLS] Oui, je pense que je ferais écho à certains des points que le greffier vient de faire valoir dans le contexte du fait que si vous regardez vers l'avenir et l'avenir du Canada et de notre pays, je pense qu'il faut y penser en le contexte de l'avenir de la fonction publique et de ce que cela représente pour moi dépendra en grande partie de la façon dont nous remplissons notre rôle pour servir les Canadiens et ceux qui souhaitent venir au Canada.

05:52:54 [DGLS] Et donc je pense que lorsque nous examinons l'adoption de la technologie, j'aime penser que tous ces gouvernements numériques doivent faire partie de la façon dont nous nous transformons.

05:53:05 [DGLS] Et il ne s'agit pas de nous transformer pour revenir à une taille plus petite.

05:53:10 [DGLS] À mon avis, il s'agit en fait de fournir nos services et d'optimiser les technologies pour allouer réellement les ressources dont nous disposons à ces grands défis, vous savez, ce qui nous attend dans les défis tournés vers l'avenir.

05:53:25 [DGLS] Et je pense que pour de très bonnes raisons au cours des dernières années, et je pense en particulier, à la lumière de l'été 2022 et des pressions liées au service de nos clients, nous avons pris la décision d'allouer plus de ressources pour faire le travail dans exactement de la même manière, car nous devons réagir immédiatement et nous devons faire face à la crise.

05:53:52 [DGLS] Mais je pense que lorsque nous réfléchissons à ces défis prospectifs, nous devrions réfléchir à la manière dont nous pouvons réellement transformer la prestation des services publics, pas seulement en ajoutant plus de personnes pour faire ce que nous faisons depuis longtemps ?

05:54:06 [DGLS] Et je pense que ce n'est pas une question de coûts ou de réduction des effectifs.

05:54:11 [DGLS] Il s'agit de maximiser les ressources à consacrer à des choses comme la sophistication de la désinformation et de la mésinformation, et de trouver la façon dont nous pouvons en quelque sorte relever ce défi ou le contexte géopolitique ou notre, vous savez, notre souveraineté dans l'Arctique.

05:54:26 [DGLS] Ce sont toutes des choses qui nécessiteront, vous savez, le meilleur service public.

05:54:31 [DGLS] Et en fin de compte, cela devient alors la confiance dans l'institution.

05:54:35 [DGLS] Et je pense que c'est une chose à laquelle nous devrions tous réfléchir : comment maintenir cette confiance ? Et ça en a pris un coup.

05:54:43 [DGLS] Et alors, que faisons-nous en tant que service public pour démontrer et changer ?

05:54:48 [DGLS] Et je pense que la dernière chose que je dirais est notre capacité à garantir la participation de tous les Canadiens, qu'il s'agisse des Canadiens racialisés, des Canadiens autochtones, qu'il s'agisse de ceux qui viennent au Canada en tant que réfugiés et cherchent à devenir citoyens canadiens.

05:55:08 [DGLS] Je pense qu'il est essentiel d'optimiser les ressources humaines dans ce que nous faisons, et parfois nous prenons tous l'habitude de penser à notre travail dans la fonction publique et j'en suis coupable.

05:55:20 [DGLS] Les arriérés, les normes de service, comme vous le savez, ce sont en réalité des personnes.

05:55:25 [DGLS] Ce sont des individus qui viennent pour des raisons particulières demander de l'aide.

05:55:30 [DGLS] Et si ces soutiens ne sont pas réellement utiles, utiles, agiles et opportuns, nous risquons de perdre notre confiance.

05:55:39 [DGLS] Et je pense que lorsque nous réfléchissons aux défis à venir, nous devons garder à l'esprit les personnes. Pour d'autres questions, n'hésitez pas.

05:55:49 [DGLS] C'est en fait très difficile de poser une question après un tel moment de chute du micro, mais je m'appelle Erica et je viens de l'académie numérique de l'école.

05:55:57 [DGLS] et je vais juste raconter une petite anecdote, puis en tirer parti dans une question.

05:56:00 [DGLS] Je suis donc un fonctionnaire de première génération, probablement la seule génération de fonctionnaire de ma famille, car nous sommes une famille de personnes du genre artistes créatifs. Et c'est ce qu'ils ont tous fait.

05:56:11 [DGLS] Et j'avais l'impression d'avoir abandonné quelque chose lorsque j'ai rejoint la fonction publique et j'étais gêné.

05:56:17 [DGLS] En fait, j'aime l'avoir dit à ma famille, comme si j'avais vendu mon âme au gouvernement.

05:56:21 [DGLS] Et je suis entré et je suis coincé là et personne ne m'a jugé.

05:56:26 [DGLS] S'il vous plaît, parce que j'ai changé mon mantra.

05:56:28 [DGLS] Mais vous savez, à ce moment-là, j'avais l'impression d'avoir vendu mon âme.

05:56:32 [DGLS] Et ce que j'ai découvert après une carrière dans la fonction publique, c'est que j'ai trouvé mon âme ici.

05:56:37 [DGLS] Comme si c'était ce que vous venez d'expliquer qui me touche vraiment.

05:56:41 [DGLS] Je suis quelqu'un qui a trouvé ma valeur et mon pouvoir en sachant que je fais une différence et que je sers les gens et je pense que c'est ce dont nous avons tous du mal à nous souvenir.

05:56:50 [DGLS] Et c'est une partie très importante d'une carrière dans la fonction publique.

05:56:54 [DGLS] Alors maintenant, ma question : comment amener les gens comme moi à rejoindre la fonction publique ?

05:57:00 [DGLS] parce que c'est une chose d'essayer de rappeler à tous ceux d'entre nous qui sommes déjà là, comme, ouais, ouais, d'accord. Ce sont nos valeurs. Revenons-y.

05:57:06 [DGLS] Mais qu'en est-il de tous ces gens comme moi qui ont quelque chose à apporter mais qui n'ont jamais pensé avoir cette carrière pour eux ?

05:57:12 [DGLS] Et, vous savez, ce sont peut-être les esprits les plus brillants qui pourraient changer ce que nous faisons.

05:57:18 [DGLS] Et j'ai l'impression que nous devons faire un meilleur argumentaire de vente.

05:57:20 [DGLS] Peut-être avons-nous beaucoup parlé aujourd'hui, par exemple de la perspective des talents numériques, de la façon d'attirer de nouveaux talents numériques au sein du gouvernement et il faut les vendre selon le mantra, eh bien, oui, nous le faisons, mais nous devons vendre cela à tout le monde, pas seulement le numérique.

05:57:32 [DGLS] Je suis donc simplement curieux de savoir quel est votre point de vue sur la question de savoir si, vous savez, le bureau du greffier a un rôle dans la présentation du gouvernement au public ?

05:57:40 [DGLS] Oui bien sûr.

05:57:42 [DGLS] Écoutez, je pense que ce sont d'excellents points.

05:57:45 [DGLS] et je pense, eh bien, j'invoque à nouveau mon enfant, mais je le ferai.

05:57:51 [DGLS] ma fille aînée est donc sur le point de commencer à travailler pour le gouvernement britannique.

05:57:56 [DGLS] et c'est un point de comparaison intéressant.

05:57:58 [DGLS] Elle travaille dans le domaine de la politique sociale à Toronto.

05:58:03 [DGLS] alors elle a vu une publication qui a été publiée, je crois que c'était en septembre pour les gens du gouvernement britannique ouvert au Commonwealth.

05:58:12 [DGLS] Elle postule un entretien dans deux semaines.

05:58:15 [DGLS] offre d'emploi deux semaines après ce processus de visa.

05:58:20 [DGLS] Quelques semaines plus tard, elle déménage vendredi prochain.

05:58:24 [DGLS] C'est une chose que nous devons améliorer.

05:58:26 [DGLS] Et comment nous procédons réellement au recrutement afin que nous n'ayons pas de personnes qui attendent éternellement dans les processus pour entrer, parce qu'alors il semble que c'est une loterie pour savoir si vous allez trouver une carrière ou non avant tu trouves une autre carrière et ça, ça ne peut pas se faire donc ça, ça va effectivement au respect des gens, à mon avis.

05:58:44 [DGLS] Et c'est l'un des domaines sur lesquels nous devons, à mon avis, nous concentrer.

05:58:46 [DGLS] Je pense que le recrutement externe varie beaucoup d'un endroit à l'autre.

05:58:51 [DGLS] J'ai été vraiment frappé lorsque j'étais chez Energon, il y avait là-bas un processus de recrutement politique pour lequel je n'accorde aucun crédit car il était antérieur à moi.

05:59:00 [DGLS] Et je l'ai simplement admiré pendant qu'il fonctionnait.

05:59:02 [DGLS] Mais c'était un recrutement remarquablement bon, et il a permis de recruter de très, très bonnes personnes.

05:59:07 [DGLS] Et nous, nous pouvions adapter, par exemple, nous voulions augmenter le nombre de collègues autochtones que nous avons, et nous pouvions ensuite utiliser cela comme une sous-partie du recrutement.

05:59:18 [DGLS] Et environ 25 % des recrues recrutées provenaient de communautés autochtones.

05:59:22 [DGLS] Et c'était un outil très puissant comme moyen de montrer aux gens qui voulaient faire une différence en ce qui concerne l'environnement, en ce qui concerne une sorte d'action de réconciliation. C'était pour eux l'occasion de le faire.

05:59:36 [DGLS] Et dans un travail avec un vrai but.

05:59:38 [DGLS] Et j'ai rencontré toutes les recrues qui sont passées par là et c'étaient des gens animés par ce sentiment.

05:59:45 [DGLS] Ils voulaient faire quelque chose qui fasse une différence.

05:59:47 [DGLS] Et c'était donc pour eux une opportunité de le faire.

05:59:50 [DGLS] Je pense que nous devons en parler de cette façon, cependant, comme si nous devons être un peu fiers de ce que nous faisons parce que cela compte.

05:59:57 [DGLS] Et je pense que les gens veulent faire une différence.

06:00:00 [DGLS] Et si cela est effectivement vrai, et je pense que c'est le cas pour beaucoup de gens, nous avons ici l'occasion de servir sur certaines des questions les plus importantes auxquelles le monde est confronté, dans notre pays et chez nos concitoyens.

06:00:12 [DGLS] Et c'est juste un fait.

06:00:14 [DGLS] Et donc, vous savez, c'est un message que j'essaie de transmettre lorsque j'aime aller dans les universités et parler, vous savez, aux cours de politique publique.

06:00:23 [DGLS] J'aime m'engager avec les jeunes fonctionnaires.

06:00:27 [DGLS] Et je pense qu'en fait, nous devons tous nous considérer également comme des exemples.

06:00:33 [DGLS] Il ne s'agit pas seulement de faire notre travail et, vous savez, d'être légèrement gênés de travailler pour le gouvernement. Moi, j'ai fini au gouvernement.

06:00:41 [DGLS] Moi non plus, je ne connaissais personne qui avait été au gouvernement.

06:00:45 [DGLS] Je suis arrivé au gouvernement parce que lorsque j'étais à l'université, j'ai eu la chance de rencontrer des gens qui travaillaient à des niveaux supérieurs ici à Ottawa, et ils ont été très impressionnants.

06:00:52 [DGLS] Et j'ai pensé, mec, que c'est si c'est la qualité de la personne qui fait ce genre de choses. C'est très attrayant.

06:01:01 [DGLS] Et donc je pense que dans la mesure où nous interagissons tous avec la société au sens large, nous sommes également des exemples.

06:01:07 [DGLS] Et nous devons être fiers de ce que nous faisons.

06:01:09 [DGLS] Et nous devons, vous savez, réfléchir à la façon dont nous incarnons ce que signifie être un fonctionnaire.

06:01:15 [DGLS] Et, vous savez, cela dit, je pense que cette conversation sur les valeurs ne concerne pas seulement nous au sein du système.

06:01:24 [DGLS] C'est aussi la façon dont nous interagissons avec notre société au sens large.

06:01:28 [DGLS] Et cela inclut des personnes qui pourraient potentiellement devenir membres de la fonction publique et je pense que cela constitue en fait une partie assez importante de la prochaine période. Ouais.

06:01:37 [DGLS] Peut-être juste pour ajouter quelques points.

06:01:39 [DGLS] Alors d'abord, je rejoins votre point de vue.

06:01:42 [DGLS] Une fois, j'ai rendu visite à une amie qui vivait en Alberta. Elle et, à l'époque, je crois que j'étais sous-ministre des Affaires intergouvernementales.

06:01:49 [DGLS] Et quand je suis arrivée chez elle, elle m'a dit, oh, ma famille est là. Donc pour ce soir, tu es professeur.

06:01:53 [DGLS] Et je me suis dit, désolé, quoi ?

06:01:57 [DGLS] mais c'était cette notion qui, oh, comme, vous savez, que cela peut créer certaines, certaines tensions et, et je pense que je ferais entièrement écho à ce que John vient de dire à propos de, comme, nous sommes tous des ambassadeurs de la fonction publique.

06:02:10 [DGLS] Notre type de discours, nos réflexions sur nos carrières, nos interactions avec les gens comptent donc.

06:02:16 [DGLS] Et je pense, vous savez, dans cette communauté particulière, je pense qu'il s'agit en quelque sorte de déterminer la proposition de valeur.

06:02:24 [DGLS] Oui, vous pouvez sortir de votre programme au collège ou à l'université et aller sur Shopify ou sur Amazon ou, vous savez, dans n'importe quelle entreprise.

06:02:32 [DGLS] Mais la proposition de valeur pour nous concerne en réalité ce que John a décrit comme faisant partie de certains des plus grands problèmes auxquels le pays et le monde seront confrontés au service des gens, avoir la possibilité de se réveiller un matin et d'être à Ressources naturelles Canada, et l'autre que ce soit dans une ambassade à travers le monde, comme la flexibilité de ce que peut signifier travailler dans la fonction publique pour un jeune dans une université collégiale ou dans une école polytechnique, les opportunités sont infinies et nous devons en parler de cette façon.

06:03:06 [DGLS] Et puis, quand ils arrivent, nous avons la responsabilité de les intégrer.

06:03:10 [DGLS] Nous avons la responsabilité de fournir un travail significatif. Nous devons parfois retarder notre système.

06:03:15 [DGLS] Ainsi, les gens se sentent valorisés et ont le sentiment de contribuer.

06:03:19 [DGLS] Et l'autre chose que nous devons renforcer en tant qu'organisation, c'est que je veux parfois défendre la fonction publique.

06:03:25 [DGLS] Je me souviens d'une fois où un membre du personnel politique présentait quelque chose aux ministres sur les communications, les gens au gouvernement et la caricature qu'ils avaient pour le responsable des communications, c'est que le gouvernement était comme sur une machine à écrire, comme fatigué et recroquevillé sur sa chaise.

06:03:43 [DGLS] Et immédiatement, je me suis dit, supprimez cette diapositive. Cela ne représente pas qui nous sommes.

06:03:48 [DGLS] Cela ne représente pas ce que nous faisons chaque jour.

06:03:51 [DGLS] Et c'est pour cela que nous devons parfois nous défendre au sein de notre propre système.

06:03:54 [DGLS] Et je pense que nous devons nous forcer à sortir et à parler aux gens, à sortir et à parler aux entreprises, à sortir et à parler aux institutions et aux établissements universitaires et à parler de notre travail.

06:04:05 [DGLS] Parce que je suis étonné.

06:04:06 [DGLS] Et c'est l'une des choses qui sont ressorties lors d'une conversation avec un ancien employé qui a déclaré qu'il existe désormais un fossé entre le monde des affaires et la fonction publique, et cela des deux côtés.

06:04:18 [DGLS] Vous ne leur parlez pas assez et ils ne prennent pas vraiment la parole sur certains des plus grands défis de politique publique auxquels le gouvernement est confronté.

06:04:25 [DGLS] Donc, pour combler cet écart, vous devez passer plus de temps ensemble.

06:04:29 [DGLS] Et je pense que c'est un conseil très précieux parce que je trouve que, vous savez, l'été dernier, je suis allé rencontrer un groupe d'entreprises, et leur seul reproche était la rapidité avec laquelle ils obtenaient leur visa pour le talent qu'ils recherchaient. de l'étranger et leurs plaintes concernaient le système d'immigration.

06:04:47 [DGLS] Et puis j'ai parlé du système d'immigration, et j'ai expliqué ce que nous faisons et comment nous le faisons.

06:04:52 [DGLS] J'ai expliqué certains des problèmes parfois liés à la sûreté et à la sécurité ou certaines de nos obligations sur le plan humanitaire.

06:04:59 [DGLS] Et à la fin de la conversation, nous parlions ensemble de missions de compétences à l'étranger.

06:05:04 [DGLS] Nous parlions de leurs objectifs et des nôtres.

06:05:07 [DGLS] On parlait d'immigration francophone, de choses auxquelles ils n'avaient pas pensé lors de leur recrutement.

06:05:13 [DGLS] Je pense donc que le dialogue apporte le respect.

06:05:16 [DGLS] La connexion apporte des priorités communes.

06:05:18 [DGLS] Et je pense que c'est une façon de briser un peu la perception que les gens ont de la fonction publique.

06:05:25 [DGLS] Et je veux vraiment reprendre un premier point soulevé par Chris. Je suis d'accord avec tout ce que Chris vient de dire.

06:05:30 [DGLS] Mais juste pour renforcer un point, l'élément d'intégration, je pense qu'il est absolument essentiel parce que pour plusieurs raisons, l'une d'entre elles, je pense, c'est simplement un gaspillage de talent si nous avons recruté de bonnes personnes et ensuite il est gaspillé parce que ils s'ennuient et ne voient aucun lien avec l'organisation dans son ensemble.

06:05:48 [DGLS] Et, et fini par partir.

06:05:49 [DGLS] Mais ils parlent aussi à leurs amis.

06:05:52 [DGLS] Et, vous savez, si vous avez vécu une expérience terrible en étant coincé quelque part et en ne ressentant aucun sentiment d'attachement à la mission plus large de l'organisation gouvernementale à laquelle vous êtes associé, cela devient alors un exemple extrêmement négatif et ne de vrais dégâts.

06:06:08 [DGLS] Donc, nous, ceux d'entre nous qui avons maintenant plus d'expérience dans cet endroit, avons la responsabilité collective d'essayer de faire en sorte qu'à mesure que les gens arrivent, nous créons un environnement dans lequel ils se sentent à leur place et qu'ils font une différence. et qu'ils prospéreront ici. Ouais.

06:06:26 [DGLS] Alors peut-être que sur ce, à moins que nous ayons une dernière question, je ressens une certaine obligation de vous remettre sur la route.

06:06:34 [DGLS] Non pas que nous n'aimerions pas vous garder ici aussi longtemps que vous le souhaitez.

06:06:38 [DGLS] Mais je le voulais juste. En avons-nous un autre ? Je pense qu'il y a là une question.

06:06:41 [DGLS] Très bien, eh bien, je ne le ferai pas, je ne l'arrêterai pas.

06:06:45 [DGLS] Salut. Je travaille avec Stéphane.

06:06:47 [DGLS] Actuellement, je travaille chez TBS et je travaille dans le recrutement collectif pour cette communauté.

06:06:53 [DGLS] et mon rôle a beaucoup évolué ces dernières années.

06:06:57 [DGLS] J'ai toujours été un grand ambassadeur du travail pour la fonction publique.

06:07:01 [DGLS] Je suis très enthousiasmé par notre mission et par le fait de faire une différence.

06:07:05 [DGLS] Je dois dire que tenter de recruter des talents pour l'ensemble de la fonction publique a été un défi dès le départ.

06:07:12 [DGLS] Mais je dois dire que, vous savez, si nous regardons, vous savez, les valeurs et l'éthique ce matin, nous avons parlé des problèmes de rémunération, de la différence dans la façon dont les candidats sont traités par rapport au secteur privé.

06:07:25 [DGLS] Maintenant, la première question que les candidats nous posent lorsqu'une fois qu'ils ont obtenu leur habilitation de sécurité, cela pourrait prendre beaucoup de temps.

06:07:33 [DGLS] La première chose qu'ils nous demandent est : dois-je venir au bureau ? Et nous n'avons jamais eu cela avant la pandémie.

06:07:39 [DGLS] Alors maintenant, je pense que le climat a changé en termes de talent.

06:07:43 [DGLS] Je suis donc curieux de savoir comment nous devrions réagir à cela.

06:07:50 [DGLS] Eh bien, je dois dire que mon expérience a été mitigée sur celui-ci.

06:07:56 [DGLS] Et je pense évidemment que nous discutons tous avec des gens à la fois à l'extérieur et, à commencer par, dans nos organisations.

06:08:08 [DGLS] Je pense que vous leur dites, nous sommes, vous savez, dans une situation où nous envisageons 2 à 3 jours par semaine, à moins qu'il n'y ait une décision contraire.

06:08:16 [DGLS] Mais je pense que d'après ma propre expérience, les gens qui débutent leur carrière sont souvent ceux qui veulent travailler au bureau.

06:08:22 [DGLS] Ce sont les gens qui ont quelques années d'expérience qui ont peut-être un avis un peu plus mitigé parce que, vous savez, ils se sont déjà fait des amis, ils ont déjà leur idée de l'endroit et ils ont d'autres exigences. en dehors du bureau, qui sont réels.

06:08:35 [DGLS] Et vous savez, ils essaient de gérer.

06:08:37 [DGLS] Mes conversations ont en grande partie porté sur la manière d'établir ces premiers liens une fois que vous en avez l'occasion, une fois que vous avez commencé sur place et là où je pense que nous devons encore faire du travail.

06:08:51 [DGLS] Et encore une fois, je reviendrai sur mon expérience chez Anakin.

06:08:54 [DGLS] Nous sommes passés à ce concept hôtelier.

06:08:58 [DGLS] Si ce que vous avez fait, c'est que vous avez amené quelqu'un ici et qu'il est simplement assis dans un coin et qu'il n'a aucun lien avec quelqu'un d'autre dans son équipe, et qu'il fait simplement ce qu'il aurait fait si ils étaient assis dans leur sous-sol. Je ne pense pas que nous ayons accompli grand-chose.

06:09:10 [DGLS] Donc.

06:09:10 [DGLS] Donc, vous savez, ce que nous avons essayé de faire, c'est de créer des quartiers et de créer des opportunités pour que les gens puissent réellement interagir pendant leur séjour, et nous avons encouragé les dirigeants à réfléchir à la manière dont ils pourraient maximiser ce temps.

06:09:20 [DGLS] Je pense que c'est vraiment important, alors que nous réfléchissons à la façon dont nous fonctionnons dans cette nouvelle phase de la façon dont nous faisons notre travail ensemble.

06:09:29 [DGLS] Et encore une fois, je pense qu'une partie de cela consiste à s'assurer que nous expliquons clairement aux gens ce que nous essayons d'accomplir.

06:09:35 [DGLS] Que sont les objectifs stratégiques, puis ce qu'ils font et comment cela s'inscrit dans ces objectifs stratégiques.

06:09:40 [DGLS] Et c'est donc en quelque sorte le but de certaines des conversations que nous avons eues aujourd'hui.

06:09:46 [DGLS] Et ce, depuis plusieurs mois.

06:09:48 [DGLS] Ouais, j'ajouterais juste très rapidement, par exemple, je pense que l'environnement hybride permet une tonne d'avantages, comme nous devons le faire, vous savez, avant la pandémie, ce n'était pas une question.

06:09:59 [DGLS] Il s'agit maintenant, je pense, d'une question légitime : nous devons maximiser certaines de ces technologies.

06:10:05 [DGLS] Mais en fin de compte, je crois que la fonction publique est un sport d'équipe.

06:10:10 [DGLS] Il doit y avoir des opportunités pour que les gens soient ensemble et apprennent les uns des autres.

06:10:14 [DGLS] Je pense que l'une des plus grandes leçons que nous apprenons est en fait l'observation de nos collègues.

06:10:18 [DGLS] Comment un tel a-t-il réagi dans une telle situation ?

06:10:21 [DGLS] Ou une conversation latérale.

06:10:23 [DGLS] Je pense donc que dans le contexte de diverses dynamiques de travail, nous devons réfléchir aux objectifs. Il s'agit de croissance. Il s'agit d'apprendre.

06:10:31 [DGLS] Il s'agit de savoir comment passer notre temps en équipe. Et cela ne veut pas nécessairement dire ce que cela signifie.

06:10:36 [DGLS] Avant la pandémie.

06:10:37 [DGLS] Et je pense que cela offre des opportunités dans le contexte du recrutement d'une main-d'œuvre qui ne se limite pas à la RCN.

06:10:44 [DGLS] Et nous voyons maintenant des sortes d'adm situés partout au pays, qui ne déménagent pas tous à Ottawa en raison de ces divers environnements hybrides et des opportunités de travailler dans différents lieux de travail du gouvernement du Canada. Ce n'est donc pas facile.

06:11:00 [DGLS] Et je pense que cela va changer et que nous allons continuer à en tirer des leçons.

06:11:03 [DGLS] Mais nous ne sommes pas seuls. Droite.

06:11:05 [DGLS] Et parfois, je me souviens, vous savez, des grandes banques ou d'autres gouvernements provinciaux disant que vos flexibilités nous causent des difficultés parce que les gens partent travailler pour vous.

06:11:16 [DGLS] Nous devons donc réfléchir à la manière dont nous pouvons réaliser ce travail hybride dans le contexte gouvernemental, mais comment s'intègre-t-il dans un contexte plus large ?

06:11:25 [DGLS] Mais je pense que malgré les défis, cela peut offrir de grandes opportunités.

06:11:30 [DGLS] D'accord. Bon au début, un grand.

06:11:33 [DGLS] Merci à Paul de l'équipe organisée toute la vente de la part du monde ici et la communauté à représenter numériquement.

06:11:42 [DGLS] Je ne suis pas sûr.

06:11:44 [DGLS] Je suis sûr que vous appréciez tous cela, mais j'ai passé quelques années à Pico.

06:11:49 [DGLS] avoir le privilège de travailler avec vous deux dans ce contexte, avant qu'un greffier et un greffier adjoint arrivent tôt, restent un peu plus tard que nous l'avions espéré ou craint.

06:12:00 [DGLS] et partager cela avec nous tous, je pense, souligne vraiment pour vous tous ici, l'importance de plus en plus centrale des dirigeants du gouvernement numérique en tant que dirigeants du gouvernement dans son ensemble.

06:12:14 [DGLS] Donc, en tenant compte de l'élément de valeurs et d'éthique que nous avons eu ici, en comprenant comment nous nous situons dans ce contexte gouvernemental plus large et comment nous devons

aider les autres à comprendre comment nous pouvons les aider afin de livrer, dans un, dans un manière plus moderne et efficace. J'apprécie vraiment votre temps. Merci beaucoup.

06:12:34 [DGLS] Alors rejoignez-moi pour remercier.

06:12:47 [DGLS] Je suis donc la dernière chose qui se dresse entre toi, je pense, et la fin de ta journée.

06:12:52 [DGLS] donc je vais faire ça au moins une demi-heure.

06:12:56 [DGLS] Écoutez, je tiens à vous remercier tous pour vos questions et interventions réfléchies.

06:13:01 [DGLS] pas seulement lors de cette dernière séance, mais au cours des deux derniers jours, comme toujours, lorsque vous occupez ces emplois, vous ne consacrez pas autant de temps à ces choses que vous le souhaiteriez.

06:13:12 [DGLS] Je suis donc entré et sorti, mais le temps que j'ai passé ici a certainement été très utile.

06:13:17 [DGLS] C'était formidable de renouer connaissance avec vous tous.

06:13:19 [DGLS] J'ai eu l'occasion de parler et j'ai vraiment apprécié le dialogue, à la fois avec les gens ici, ainsi qu'entre eux pendant les pauses.

06:13:31 [DGLS] Alors merci à tous pour cela.

06:13:33 [DGLS] juste autour de l'avant-proposition du rapport de l'équipe spéciale de suministro sur la valeur de la technologie envoyé à Griffith du Conseil privé, citant l'honorable sénateur Ian Shugart, que plusieurs personnes ont déjà cité aujourd'hui.

06:13:52 [DGLS] et voici la citation d'un fonctionnaire de longue date, mentor et collègue qui a consacré sa vie au service des Canadiens.

06:13:59 [DGLS] Son intégrité, sa sagesse et sa compassion ont fait de lui un modèle pour tous les fonctionnaires et une source d'inspiration pour tous ceux qui ont eu le privilège de le connaître et de travailler avec lui dans ses propres mots.

06:14:08 [DGLS] Citation.

06:14:08 [DGLS] Les fonctionnaires ont la responsabilité de suivre la vitesse et le rythme des choses à mesure qu'elles évoluent.

06:14:13 [DGLS] Nous vivons actuellement une période de changement important et nous devons suivre le rythme.

06:14:18 [DGLS] Nous ne savons pas toujours à quoi cela ressemble, et c'est pourquoi nous réfléchissons à nos valeurs.

06:14:21 [DGLS] Et l'éthique est d'autant plus importante que nous sommes les gardiens de la confiance du public.

06:14:27 [DGLS] merci de la fonction publique.

06:14:29 [DGLS] Nouveau Continua Appelé, une réimagination de l'Avenir du travail pour signifier la cote des valeurs et du secteur public dans un environnement du travail.

06:14:38 [DGLS] Post-pandémie, inventez un nouveau disque religieuse en tant two-tum maintenant les normes, les plus élevées.

06:14:46 [DGLS] Pendant la pandémie, nous avons déplacé des montagnes pour apporter des prestations aux gens au moment où ils en avaient le plus besoin.

06:14:52 [DGLS] Comment pouvons-nous avancer aussi vite que possible dans ce modèle ?

06:14:57 [DGLS] En faisant également preuve de diligence raisonnable ?

06:15:00 [DGLS] Comment répondre aux attentes des citoyens et maintenir la confiance du public en tant que fonctionnaires ? Il est important de se rappeler que nous sommes tenus de respecter le respect de la démocratie, le respect des personnes, l'intégrité, la gérance et l'excellence dans tout ce que nous faisons.

06:15:13 [DGLS] Pierre dans la fonction publique du Canada, nous nous Zhurong fidelman et les fonctions qui nous sont devenues en raison de Notre emploi dans la fonction publique du Canada.

06:15:26 [DGLS] Parallèlement, le monde dans lequel nous opérons est en constante évolution.

06:15:30 [DGLS] Les dépenses annuelles de fonctionnement du gouvernement du Canada en matière de TI ont atteint 8,9 milliards en 2122, et la même année, nous avons accepté 264 millions de demandes pour un peu moins de 1 400 services.

06:15:44 [DGLS] Et le Centre canadien pour la cybersécurité a ouvert ses portes.

06:15:46 [DGLS] 2023 cas d'incidents de cybersécurité, soit une moyenne de 5,5 par jour.

06:15:50 [DGLS] Et ce ne sont que ceux qu'ils ont ouverts, et non le nombre de choses auxquelles ils ont dû faire face quotidiennement, qui se comptent par milliards.

06:15:57 [DGLS] The Riviere du respect des noms de la plus élevée en matière de valeur edtech Natasha Entente Côte d'Azur dans la République et protège l'argent des contribuables.

06:16:09 [DGLS] Nous NE sommes pas motivés par le profit, mais plutôt par le bien public.

06:16:15 [DGLS] Il y a seulement quelques années.

06:16:16 [DGLS] Beaucoup de choses sur lesquelles nous travaillons ici, dans les villes intelligentes, les drones, l'IA, sont encore pour la plupart des produits de science-fiction.

06:16:25 [DGLS] Aujourd'hui plus que jamais, nous devons rester au courant de ces tendances et aider les autres à les comprendre.

06:16:30 [DGLS] Nous devons être pertinents et répondre aux attentes des citoyens.

06:16:33 [DGLS] Lors du sommet, nous avons entendu le point de vue de l'Ukraine, qui est devenue un leader mondial dans la délivrance de passeports électroniques.

06:16:37 [DGLS] Ces passeports numériques permettraient aux citoyens de fuir le pays en temps de guerre et dans les cas où leurs copies papier auraient pu être détruites.

06:16:45 [DGLS] Le 3 mai, nous avons l'avenir en compréhension du présent imaginé qui vous y dans son conducteur imaginé vous NE soit jamais monté de voiture ou qui nous vous NE non marine ?

- 06:17:00 [DGLS] Excusez-moi, funani jamaïcains, si vous avez demandé à chacune des personnes de l'avenir.
- 06:17:07 [DGLS] La prospective radicalement différente.
- 06:17:10 [DGLS] Nous devons réfléchir à ce que toutes ces tendances vont signifier pour l'avenir.
- 06:17:13 [DGLS] Nous devons réfléchir à la manière dont nous nous positionnons, ainsi que nos collaborateurs, pour y faire face, et nous devons gérer sans simplement passer d'une crise à l'autre. C'est exactement ce que font d'autres pays.
- 06:17:25 [DGLS] La Corée du Sud est open data et les API ont permis de développer des centaines de microservices dans le secteur privé en quelques jours seulement au début de la pandémie.
- 06:17:33 [DGLS] La Corée du Sud utilise les appels automatisés pour éviter les morts solitaires, en appelant les personnes âgées vulnérables et en envoyant une personne s'enregistrer si ces appels ne reçoivent pas de réponse rapide.
- 06:17:40 [DGLS] Le Brésil manque d'un Internet universel Entenca fondements de la démocratie dans la population et de la participation citoyenne pour la Le Brésil manque d'un Internet universel en question.
- 06:17:53 [DGLS] L'inclusion J'ai parlé hier de l'ambition numérique en ouvrant la conférence.
- 06:18:02 [DGLS] Il fixe des lignes directrices pour un horizon de planification de trois ans.
- 06:18:05 [DGLS] Il fixe la direction d'une gestion intégrée des informations sur les services, des données, de l'informatique et de la cybersécurité et nous met au défi de créer un environnement politique favorable dans des domaines tels que la prise de décision automatisée, qui facilite la prise des bonnes décisions.
- 06:18:17 [DGLS] Nous essayons de le faire maintenant avec le manuel de confidentialité publié plus tôt cette année, et nous le faisons autant que possible dans les domaines des données, en créant d'excellentes expériences client sur l'ambition de se connecter à une évolution.
- 06:18:30 [DGLS] Structurelle de financement de la et de la culture et nécessaire afin d'appui depuis la prestation de service numérique.
- 06:18:38 [DGLS] Il s'agit de recruter et de retenir les meilleurs talents tout en fournissant en personne sur le terrain des ententes.
- 06:18:46 [DGLS] Elles ont besoin de faire le travail de mieux possible.
- 06:18:52 [DGLS] Écoutez, j'espère que vous avez apprécié les séances autant que moi lorsque j'ai pu être ici.
- 06:18:56 [DGLS] J'espère que vous en avez tiré un peu plus d'inspiration quant à ce que vous rapportez avec vous à vos ministères et organismes. Je sais que nous nous parlons tous assez fréquemment.
- 06:19:07 [DGLS] De là où je suis au TBS, vous en avez probablement marre d'avoir de mes nouvelles.
- 06:19:11 [DGLS] mais j'espère que vous pourrez tirer parti des ressources que vous apportez les uns aux autres et que nous essaierons de créer la communauté et de nous aider non seulement nous-mêmes dans l'espace numérique, mais aussi que d'autres fassent ce qui doit être fait pour que le gouvernement veiller à ce que le gouvernement continue d'être aussi pertinent et ciblé qu'il devra l'être.
- 06:19:27 [DGLS] Alors que nous continuons à faire face aux défis dont nous avons entendu parler lors de notre dernier panel.
- 06:19:32 [DGLS] Donc avec ça, je pense que je vais vous libérer.
- 06:19:35 [DGLS] Je ne sais pas, Leanne, si vous et Jessica avez quelque chose d'autre à ajouter ici, mais c'est moi qui ai le dernier mot dans ce cas, je terminerai en disant merci Leanne et Jessica pour tout votre travail acharné au cours de la ces derniers jours.
- 06:19:50 [DGLS] Je sais à quel point il peut être difficile, non seulement de garder un œil sur ce qui se dit ici, mais aussi de gérer toute la logistique qui se déroule autour de vous. J'aimerais remercier Susan.
- 06:20:00 [DGLS] aussi.
- 06:20:01 [DGLS] Et l'équipe qui a mis cela en place est celle de Lynn Bastian. Donc très apprécié.
- 06:20:07 [DGLS] Ce sont des mois de travail qui culminent en ces deux jours, et je sais vraiment combien de temps et d'efforts y ont été consacrés. Alors merci pour ça.
- 06:20:16 [DGLS] Et enfin, je voudrais vous remercier tous d'avoir pris le temps de venir ici aujourd'hui et de faire cela avec nous.
- 06:20:23 [DGLS] Cela fait vraiment une grande différence pour nous