

SPAC prend son envol!

Nos initiatives locales

Et bien plus encore!



SPAC prend son envol!

Nos initiatives locales

Et bien plus encore!



Mobilisation et contributions

Mise à profit du talent

Accueil et intégration

Il s'agit de tous les aspects du mieux-être au travail qui sont chers à SPAC.



Voici quelques initiatives qui ont cours dans nos directions générales et nos régions, d'un océan à l'autre.

Recrutement

Apprentissage et rendement

Rétroaction

Milieu de travail sain



Il s'agit de tous les aspects du mieux-être au travail qui sont chers à SPAC.

Voici quelques initiatives qui ont cours dans directions générales et nos régions, d'un océan à l'autre.

Processus de dotation

La **Région du Pacifique** a invité ses employés à devenir membres d'un **comité de sélection** dans le cadre d'un processus de dotation. Une dizaine de volontaires ont ainsi pu vivre un processus de dotation « de l'autre côté de la table ». Lisez le compte rendu de Liza Wong sur son expérience à titre de membre du comité de sélection :

<http://bit.ly/2fLEVFB>

La **Direction générale de la Cité parlementaire** a mené à bien, dans le cadre de projets pilotes, trois processus de dotation selon un échéancier serré (pour des postes EN 03, AR 04 et AS-05). Elle a aussi apporté des améliorations à son processus d'embauche d'étudiants relativement aux durées d'embauche de 8 mois et aux chevauchements.

La **Direction générale des biens immobiliers** a aboli les restrictions géographiques de ses concours dans la mesure du possible. Ses employés ont ainsi maintenant plus d'occasions à saisir, parce qu'ils peuvent postuler les emplois offerts d'un bout à l'autre du pays.

Plus de détails sur la dotation

La **Direction générale des ressources humaines (DGRH)** a fait des avancées importantes dans l'amélioration des délais de dotation. En effet, les délais de dotation des processus internes et externes annoncés du Secteur de la capitale nationale ont diminué de 25 % au cours de la dernière année financière.

Grâce au vaste éventail de répertoires mis en place pour les postes à pourvoir, nous avons pu améliorer nos délais de dotation.

• Répertoire sans date limite pour les postes de commis et les postes administratifs (disponible depuis juin 2016)

• Répertoires sans date limite pour les postes d'ingénieur, d'architecte spécialisé, de gestionnaire des projets, d'agent des immeubles et des installations et de technicien en mécanique du bâtiment

• D'autres répertoires pour différents postes qu'on trouve sur emploi.gc.ca

La DGRH gère aussi l'Outil de gestion des bassins du Ministère, qui vise à faciliter la recherche d'information sur les processus annoncés de celui-ci.

Plus de détails sur la dotation

La **Direction générale des ressources humaines (DGRH)** a fait des avancées importantes dans l'amélioration des délais de dotation. En effet, les délais de dotation des processus internes et externes annoncés du Secteur de la capitale nationale ont diminué de 25 % au cours de la dernière année financière.

Grâce au vaste éventail de répertoires mis en place pour les postes à pourvoir, nous avons pu améliorer nos délais de dotation.

- Répertoire sans date limite pour les postes de commis et les postes administratifs (disponible depuis juin 2016)
- Répertoires sans date limite pour les postes d'ingénieur, d'architecte spécialisé, de gestionnaire de projet, d'agent des immeubles et des installations et de technicien en mécanique du bâtiment
- D'autres répertoires pour différents postes qu'on trouve sur emplois.gc.ca

La DGRH gère aussi l'Outil de gestion des bassins du Ministère, qui vise à faciliter la recherche d'information sur les processus annoncés de celui-ci.

Milieu de travail sain et humain

La **Région de l'Ouest** a lancé, à l'intention de ses employés, un programme de formation obligatoire de deux ans sur la santé mentale au travail, après avoir remarqué que son Programme d'aide aux employés et à l'organisation était de plus en plus sollicité.

En 2016, notre **Réseau des gestionnaires** s'est surtout employé à éliminer les préjugés à l'égard de la santé mentale au travail.

14 ateliers ont été donnés dans la région de la capitale nationale (et par WebEx dans les régions), en collaboration avec la Direction du bien-être en milieu de travail.

Toutes les directions générales et régions organisent des ateliers et des séances d'information sur la santé mentale et des sujets connexes!



Milieu de travail sain et humain

Défi fauteuil roulant de la **Région de l'Ontario**

Le relais de la reconnaissance de la
Région du Québec

Groupes consultatifs sur la prévention du harcèlement de
la **Région de l'Ontario** et la **Direction générale des
finances et de l'administration**

Séminaire d'apprentissage interministériel : Promouvoir le
bien-être par la courtoisie et l'inclusion sociale de la
Région de l'Atlantique

Comité de mieux-être et stratégie de résilience
de la **Région du Pacifique**

Offrir des occasions de contribuer

Les **directeurs généraux régionaux** sont à la disposition des employés qui veulent avoir une discussion informelle.

La **Région du Québec** a créé un document qui présente, par type de poste, toute la formation que les nouveaux employés sont obligés de suivre.

Nos **réseaux sur la diversité** offrent un vaste éventail de façons par lesquelles les employés peuvent contribuer.

Parler d'innovation avec les employés

Le Réseau de l'innovation vise à encourager les employés à partager leurs idées et à participer à des projets de recherche et développement. Plus de 1 000 employés ont participé à des projets d'innovation.

Le Réseau global de l'innovation vise à encourager les employés à partager leurs idées et à participer à des projets de recherche et développement.

En 2015, nous avons lancé le programme Objectif 2020. C'est une initiative lancée par une employée qui nous a permis de changer les choses et aider les autres à réaliser plus facilement les objectifs. Nous avons lancé le programme Objectif 2020. L'initiative a pris de l'importance depuis son lancement lors de l'établissement du rapport de nos clients, à travers la porte maintenant sur des initiatives créant des quatre coins de nos entreprises. Et les commentaires que nous avons reçus à propos de ce programme.

Plus que jamais, nous sommes fiers de nos employés et de leur engagement. C'est pourquoi nous avons lancé le programme Objectif 2020. L'initiative a pris de l'importance depuis son lancement lors de l'établissement du rapport de nos clients, à travers la porte maintenant sur des initiatives créant des quatre coins de nos entreprises. Et les commentaires que nous avons reçus à propos de ce programme.

En 2015, nous avons lancé la page GCpédia **Objectif 2020 clés en main**.

C'est une initiative lancée par une employée qui voulait changer les choses et aider les autres à réaliser plus facilement les activités liées à Objectif 2020.

L'initiative a pris de l'expansion depuis son lancement lors de l'établissement du rapport de l'an dernier, si bien qu'elle porte maintenant sur des initiatives émanant des quatre coins du gouvernement. Et les commentaires que nous avons reçus à son sujet sont les suivants :

« Inspiré par les initiatives abordées sur la page d'Objectif 2020 clés en main, le Programme des bureaux régionaux des ministres a mis sur pied un club de lecture virtuel. Comme nos employés sont dispersés un peu partout, nous tenons les réunions du club de lecture par WebEx. Grâce au club, nous lisons davantage, nous apprenons à nous connaître sous un angle plus personnel, et nous sommes exposés à des idées et à des opinions nouvelles et différentes. »
- Robyn Atkinson, Programme des bureaux régionaux des ministres

« Nous [avons organisé] nos propres mardis TED [en nous inspirant des instructions données sur la page d'Objectif 2020 clés en main]. Nous en avons tenu quelques-uns, qui ont remporté beaucoup de succès. Tous les participants ont beaucoup de plaisir à discuter librement d'idées intéressantes. »
- Veronica Silva, Direction générale des biens immobiliers

BLUEPRINT 2020 IN A BOX
OBJECTIF 2020 CLÉS EN MAIN

Parler d'innovation avec les employés!

Le **Bureau de la traduction** montre la voie en permettant à ses employés de s'exprimer sur la façon dont ils peuvent favoriser davantage une culture d'innovation, d'apprentissage et d'amélioration continue.

- Plus de 60 séances de mobilisation
- Plus de 1 000 employés consultés
- Premier Sommet de l'innovation auquel ont participé 200 employés et gestionnaires

La **Direction générale des services intégrés** a invité les employés à lui donner leur avis sur des projets d'innovation à résultats rapides après 50 et 100 jours.

La **Direction générale du dirigeant principal de l'information** a organisé une série de *cafés de l'innovation*.

Autres...

Des marques de reconnaissance sont remises sous différentes formes dans un cadre officiel ou « officieux », d'un océan à l'autre.

★ Prix de reconnaissance ★ Prix d'excellence de SPAC
instantanée
Prix du service à la clientèle ★ Et plus! ★

Un programme d'échange linguistique est offert aux employés des bureaux de Shediac et de Matane qui veulent parfaire leur maîtrise de leur seconde langue officielle et enrichir leur expérience de travail.

Des places de stationnement sont réservées aux covoitureurs du bureau de Matane.

SPAC prend son envol!

Nos initiatives locales

Et bien plus encore!

