



e-Journal

un dialogue numérique

DANS CE NUMÉRO

Message du PDG	2
Récapitulatif de la semaine de PP 2018	3
La trinité chaîne de blocs/ cybersécurité/identité	5
Cours sur le leadership	8
L'intelligence artificielle	9
Cadre d'infrastructure	11
Devenez bénévole	14
La gestion des générations au travail	15
Q et R avec Geena Rocero	18
L'importance de l'IGF	21
Actualités des sections	23
AGSP 2019 C.-B.	26

Message du PDG



Vous avez aimé la première édition remaniée de notre journal, nous avons décidé d'en faire une deuxième.

Comme vous avez beaucoup aimé la première édition remaniée de notre journal électronique, nous avons décidé d'en faire une deuxième.

Les réactions que nous avons reçues étaient vraiment exceptionnelles.

Parmi les compliments : « J'aime votre nouveau journal électronique. La présentation et la structure sont très créatives, et elles attirent l'attention et l'intérêt du lecteur, et l'incitent à lire le contenu. »

De plus : « J'ai rapidement parcouru le journal électronique et j'ai même lu quelques articles. Ils offraient de bonnes informations et étaient courts. Il était donc facile de prendre le temps de les lire. Le format permettait également de procéder à une lecture rapide des activités des sections. »

Cette édition s'annonce tout aussi instructive. Nous avons un récapitulatif de la semaine de PP 2018 (nous y reviendrons), un entretien avec la conférencière principale de la semaine de PP Geena Rocero, des articles sur la chaîne

de blocs et l'IA, ainsi qu'un article de Jonathan Hood, membre de longue date de l'IGF, qui parle de la gestion des générations au travail.

Nous sommes également reconnaissants de vos contributions au journal électronique. Si vous souhaitez soumettre un article ou désirez en savoir plus sur un sujet en particulier, veuillez SVP contacter Trevor Bunke à trevor.bunke@fmi.ca.

Nous venons de conclure une autre semaine de PP réussie à l'hôtel Hilton Lac-Leamy à Gatineau (du 19 au 23 novembre) où plus de 5 100 participants ont eu droit à cinq jours de conférenciers exceptionnels et ont assisté à 20 volets sur des sujets aussi divers que les femmes et la diversité, les informations financières et les nouveautés en matière d'IA. Quelle réalisation de notre potentiel !

Et nous ne nous reposons pas sur nos lauriers. Nous sommes en train d'organiser l'AGSP 2019 à Vancouver. L'événement de deux jours aura lieu à Richmond, C.-B., les 13 et 14 mai à l'hôtel River Rock. Ce sera

un événement d'apprentissage intensif qui suscitera l'intérêt de notre communauté du secteur public. Restez à l'écoute pour plus d'informations.

En parlant d'événements d'apprentissage, l'IGF a récemment organisé un webinaire très bien accueilli sur les villes intelligentes qui a attiré près de 500 participants. igf.ca/evenements/webinaires/ Restez à l'écoute pour de nouveaux webinaires en 2019.

Nous offrons également de nombreuses autres activités passionnantes, notamment notre nouveau cours en ligne sur le leadership qui a obtenu des éloges enthousiastes. Avec l'aide de l'expertise du professeur Andrew Graham de l'Université Queen's, nous avons créé un cours novateur qui permettra d'éduquer, d'inspirer et d'épanouir les personnes qui le suivent. Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter igf.ca/cours

Merci de votre attention.

- Christopher Egan, PDG

Identifying risk in complex data can be daunting, learn how you can harness the power of the MindBridge Ai platform to help.



Powered by machine
learning and AI

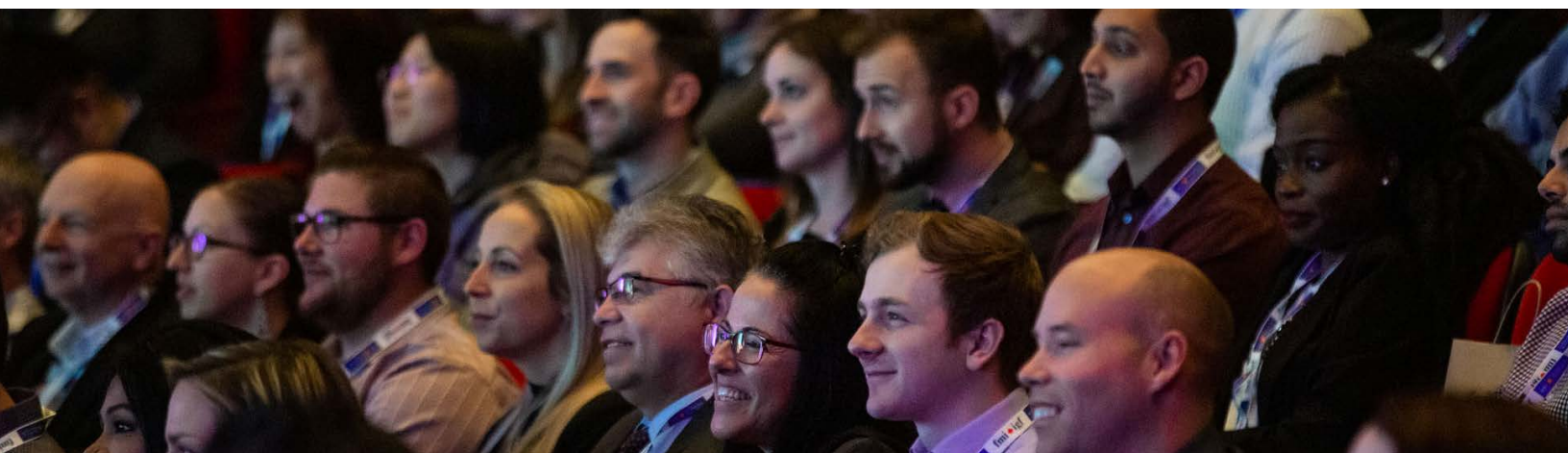


100% data analysis



Identify risk,
in seconds





Récapitulatif de la semaine de PP 2018

Bravo, la semaine de PP ! Vous êtes les meilleurs !

De Laraine Kaminsky au jour 1 à Janet Lapp au jour 5, les participants, qui étaient plus de 5 200, ont pu participer à 10 discours principaux et 20 volets favorisant la réflexion durant l'événement de cinq jours qui a eu lieu du 19 au 23 novembre au Hilton Lac-Leamy. C'est de cette manière que vous réalisez votre potentiel.



Laraine Kaminsky

Tout a commencé avec Laraine Kaminsky qui, à sa formidable façon, nous a expliqué que la diversité n'était pas la même chose que l'inclusion. Elle nous avertissait et nous mettait au défi en même temps : « Nous sommes trop bien dans notre confort. » Laraine a indiqué que la diversité est le mélange, alors que l'inclusion consiste à faire fonctionner le mélange. Ce fut ensuite le tour de Carol Ring, une comptable qui parlait la langue de notre communauté.



Carol Ring

Son discours a trouvé écho parmi les délégués lorsqu'elle a présenté les trois P : perspective, valeurs personnelles et pensées positives.

Au jour 2, David Coletto a apporté sa Vague de fond chez les jeunes à la semaine de PP et a ébranlé notre perception des milléniaux. Ils veulent travailler avec vous et non pour vous. Appelons cela l'inclusion ! Durant cet après-midi, la milléniale, mannequin trans et activiste Geena Rocero a parlé de son éprouvant parcours, non seulement en tant qu'immigrante des



David Coletto

Philippines aux États-Unis, mais en expliquant également que faire sa place comporte aussi des inconvénients, particulièrement lorsque la peur de ne pas être acceptée et incluse fait partie de l'équation. Geena a expliqué les avantages économiques et sociaux de l'inclusion pour toutes les communautés.

Au troisième jour, nous avons eu droit à une session saisissante de la maîtresse conteuse Beverley Busson, sénatrice. Beverley, qui est l'une des premières femmes policières de la GRC et la première femme à être nommée commissaire de la GRC, nous a raconté des histoires très drôles. Elle a aussi mis l'accent sur les qualités d'un leader attentionné et inclusif. Durant cet après-midi, le Chief Happiness Officer (CHO) de Woohoo Inc., Alexander Kjerulf, a apporté du Danemark l'un des aspects les plus évidents, mais souvent ignorés, d'un milieu de travail : un travailleur heureux est plus productif. La satisfaction au travail, c'est ce que vous pensez de votre travail et le bonheur au travail, c'est ce que vous ressentez au sujet de votre travail.

La quatrième journée nous a touché droit au cœur. Susan Aglukark a partagé son cheminement personnel Inuit.



Susan Aglukark

Par l'entremise de magnifiques chansons et histoires à propos de son peuple et de sa famille, elle a expliqué comment nous pouvons nous réconcilier avec notre passé et effectuer la transition vers un avenir positif de manière inclusive. Pendant cet après-midi, l'ancien joueur de la LNH Doug Smith nous a raconté la blessure qui a mis fin à sa carrière et son retour triomphant à la vie. Doug a démontré comment la détresse d'un traumatisme affecte chacun d'entre nous. Il nous a aussi expliqué que certaines formes de traumatismes sont visibles alors que d'autres sont invisibles, mais tout aussi invalidantes. Nous avons appris comment nos esprits fonctionnaient et ce que nous pouvions faire pour nous guérir.



Doug Smith

À la cinquième journée, le groupe d'experts des exécutifs a touché une corde sensible auprès des délégués. Avec Michele Lajeunesse d'IBM en tant qu'animatrice, Yves Bacon (contrôleur général adjoint, Conseil du Trésor du Canada) et John Walsh (directeur des données, Environnement et Changement climatique Canada) ont fait preuve de dynamisme, d'humour et d'humilité durant une séance stimulante et visionnaire, particulièrement lorsqu'Yves a demandé pourquoi les bons de taxi existaient encore. Nous avons conclu nos présentations avec la très drôle Janet Lapp, qui nous a expliqué que l'inclusion se présentait sous plusieurs formes différentes, mais que, pour y arriver, nous devons «trouver notre ligne de départ».

Après toutes ces sessions, nous avons besoin de digérer toutes ces informations.

Toutefois, c'était loin d'être terminé. Avec 20 volets parmi lesquels choisir, notre communauté était exposée à une variété de conférenciers et d'invités comme jamais auparavant. En fait, 68 conférenciers étaient présents pour animer ces volets, qui comprenaient neuf groupes d'experts. Les volets abordaient les femmes et la diversité, les prévisions et l'intelligence artificielle, pour ne nommer que quelques sujets. Durant la réception du président, le président honoraire de la semaine de PP et contrôleur général du Canada, Rock Huppé, a remis à Alain Séguin le prix du membre à vie de l'IGF pour son travail exceptionnel et humble au sein de la communauté de gestion financière.

L'IGF aimerait remercier tous les bénévoles qui ont permis à la semaine de PP de connaître un tel succès, particulièrement le comité organisateur dirigé par le président Gerry Matthews et la vice-présidente Jennifer Sward, le conseil d'administration et tous les bénévoles sur place.

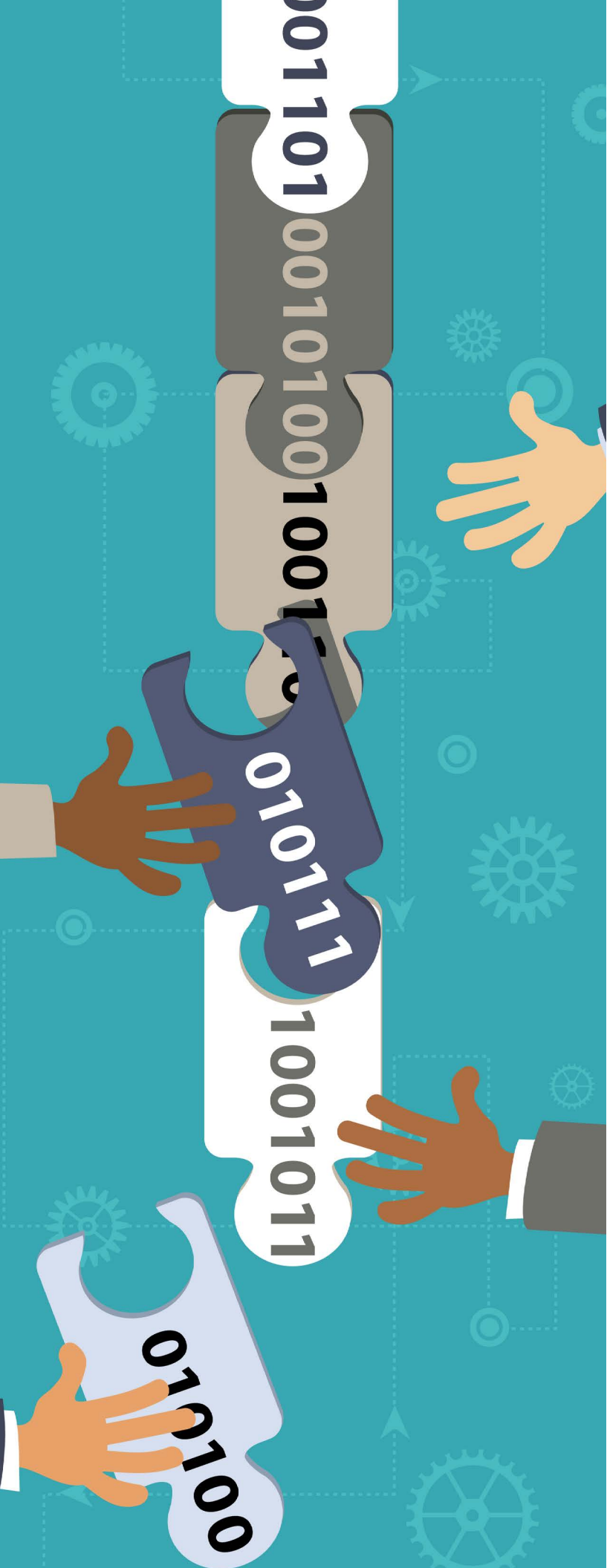


Jennifer Sward & Gerry Matthews

De plus, n'oublions pas nos commanditaires qui ont permis à la mascarade du vendredi soir d'être aussi réussie.



ENEZ TOUS : du 18 au 22 novembre 2019, Hilton Lac-Leamy



La trinité chaîne de blocs cybersécurité identité

*par Nadia Diakun-Thibault, conseillère principale
en sûreté aérienne, Transports Canada*

Jamais deux sans trois. La trinité de notre époque : chaîne de blocs/cybersécurité/identité.

Michael Casey et Paul Vigna ont écrit : « Vous serez peut-être surpris de lire ceci, mais l'idée la plus subversive, controversée, antiautoritaire dans le monde des finances, une idée tellement forte que tous les gouvernements de la planète tentent de décider s'il faut l'adopter ou l'interdire, est que le rêve des plus fervents libertaires, des habitués du Web caché, est un grand livre. »¹

La **CHAÎNE DE BLOCS** est le grand livre qui peut porter le coup de grâce aux activités frauduleuses, le défenseur de la vérité, le garant des droits, la solution à un problème, le facilitateur d'une relation plus équitable entre les fournisseurs de services et les consommateurs de services, le registre antifragile² avec une histoire stable et fiable.

La **CYBERSÉCURITÉ** est une aspiration qui commence souvent par une longue liste de matériel et de logiciels, suivie de règles strictes ou d'une douce persuasion de suivre les « meilleures pratiques ». En fait, « la cybersécurité est l'organisation et la collecte des ressources, des processus et des structures utilisés afin de protéger le cyberspace et les systèmes compatibles au cyberspace des incidents qui désalignent les droits de propriété de droit des droits de propriété de fait. »³ Les facteurs humains, et non pas les défaillances physiques, compromettent la robustesse des cybersystèmes et fracturent les droits de propriété.

En 2015, le bitcoin était devenu soit l'ennemi juré des finances et du gouvernement, soit le havre du libertaire. Le logiciel bitcoin est sorti en janvier 2009⁴. Les technologies décrites précédemment, les méthodes avancées et le traitement informatique ont convergé d'une manière unique, complexe et élégante. La cryptomonnaie était le « produit » rendu possible par le « service » — la chaîne de blocs — la plateforme et le grand livre. L'avantage d'un registre de transactions sécurisé par cryptographie, qui ne peut pas être rejeté, est géré par des pairs à l'aide d'un mécanisme de consensus, est partagé en temps réel, est auditable et est en mode ajout seulement, est rendu possible par la cryptoéconomie.

Trois critères gouvernent la cybersécurité et la chaîne de blocs :

- **LA CONFIDENTIALITÉ** : Garantit que les informations sont communiquées aux parties concernées et que les renseignements sensibles sont partagés uniquement avec le consentement éclairé des parties concernées.
- **L'INTÉGRITÉ** : Garantit que seules les parties autorisées peuvent modifier les données et que les changements apportés ne nuisent pas à l'exactitude ou l'authenticité des données.
- **LA DISPONIBILITÉ** : Garantit que les utilisateurs autorisés peuvent se servir des données ou des ressources lorsqu'ils en ont besoin ou lorsqu'ils le souhaitent.

La chaîne de blocs améliore la cybersécurité d'une manière « antifrangible », car elle est :

- décentralisée
- partagée
- immuable
- auditable
- transparente
- confidentielle
- en mode ajout seulement
- un registre de transactions qui est sécurisé par une cryptographie difficile à inverser.

Il n'existe aucun point unique de défaillance. C'est un système qui est difficile à violer et à compromettre.

Et enfin, l'IDENTITÉ. La notion même d'identité est associée aux documents officiels. David Bich, spécialiste de la Politique sur l'identité, remarque qu'il existe trois types d'identité pour chaque individu :



- l'identité juridique qui est reliée à l'identifiabilité de l'individu ;
- l'identité sociale qui s'établit grâce à notre engagement extérieur avec le reste de la société, les relations que nous construisons et les signaux que nous envoyons sur notre personnalité ; et
- l'identité personnelle qui est la façon dont nous nous identifions nous-mêmes.⁵

Les humains associent l'identité à un facteur humain. Qu'elles soient naturelles ou fabriquées, toutes les entités ont une collection unique de propriétés et caractéristiques qui constituent leur identité. Il s'agit peut-être d'une désignation rudimentaire ou d'une série complexe, mais cela permet de les distinguer. La notion d'identité peut être élargie pour désigner un ensemble d'attributs qui confirme la provenance (l'origine) d'un objet avec beaucoup d'assurance.

La chaîne de blocs perturbe les pratiques des entreprises traditionnelles, les normes de gouvernance et les systèmes. Elle n'est pas une intermédiaire. La chaîne de blocs réduit la distance entre le producteur et le consommateur.

Qu'est-ce que cela signifie pour les finances ? De nouvelles modalités de règlement entre les institutions qui sont efficaces, moins chères et plus rapides, et qui offrent d'autres possibilités d'investissement de capitaux. Grâce à la cryptographie, un réseau bien conçu de chaîne de blocs assure intrinsèquement sa sécurité.

L'identité et l'origine des produits dans la chaîne d'approvisionnement peuvent être suivies de la provenance

jusqu'à la destination. L'identité des humains est un peu plus difficile à résoudre : il doit exister un accord universel déterminant les attributs qui sont essentiels à l'établissement de l'identité d'une personne : par exemple, une combinaison d'indicateurs développés et attribués, associés à la biométrie.

La trinité de la chaîne de blocs, la cybersécurité et l'identité a déjà commencé à modifier les technologies bancaires et financières. Elle sécurise les dossiers médicaux, facilite le transfert et la propriété des biens immobiliers, assure l'intégrité de la chaîne d'approvisionnement, rend possible la distribution d'énergie, stabilise les assurances, pour ne citer que quelques exemples. Elle est complexe et élégante.

¹ Michael Casey and Paul Vigna. *The Truth Machine: The Blockchain and the Future of Everything*. (February 2018)

² Nassim Nicholas Taleb, "...in spite of the ubiquity of the phenomenon, there is no word for the exact opposite of fragile. Let us call it antifragile. Antifragility is beyond resilience or robustness. The resilient resists shocks and stays the same, the antifragile gets better." In *Antifragile: Things that Gain from Disorder*. (2012)³ <http://www.ipsnews.net/2017/03/womens-pay-gap-biggest-robbery-in-history-un-women>

³ Craigen, Dan, Nadia Diakun-Thibault, and Randy Purse. "Defining Cybersecurity" in *Technology Innovation Management Review*, October 2014.

⁴ Satoshi Nakamoto. *Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System*. (October 2008) "On 3 January 2009, the bitcoin network came into existence with Satoshi Nakamoto mining the genesis block of bitcoin (block number 0), which had a reward of 50 bitcoins. Embedded in the coinbase transaction of this block was the text: The Times 03/Jan/2009 Chancellor on brink of second bailout for banks. The text refers to a headline in The Times published on 3 January 2009." See: https://en.wikipedia.org/wiki/Satoshi_Nakamoto

⁵ Op cit. Casey and Vigna.

Depuis le mois de juillet 2018, Nadia Diakun-Thibault est conseillère principale en sûreté aérienne (chaîne de blocs et identité) à Transports Canada. De 2001 à 2018, elle travaillait au Centre de la sécurité des télécommunications Canada, avec un détachement à Innovation, Sciences et Développement économique en 2016-2017.



Elle possède une maîtrise en administration publique de l'Université Queen's à Kingston, Canada, et un doctorat en Langues et littératures slaves de l'Université de Toronto, Canada. Elle a été conseillère parlementaire pour les députés et a été nommée par décret à la Commission d'intervention de la Province de l'Ontario. Ses champs d'intérêt de recherche comprennent la neurophilosophie, la sémiotique, la linguistique et les politiques gouvernementales, avec un soupçon de chaîne de blocs et d'identité. Elle est également professeure auxiliaire au Département d'informatique et d'ingénierie de la North Carolina State University aux États-Unis.



SÉRIE WEBINAIRE SIGF

La série des webinaires de l'IGF est un produit gratuit élaboré afin de permettre à la communauté du secteur public d'avoir régulièrement des nouvelles de leaders éclairés et de dirigeants de l'industrie, tout au long de l'année.

Chaque session offre 1 heure de crédits de perfectionnement professionnel et d'apprentissage continu — obtenus dans le confort de votre bureau!

PROCHAINS SUJETS ABORDÉS :

L'éthique
Les mégadonnées
L'intelligence artificielle (IA)

La chaîne de blocs
La communication
Les infrastructures du secteur public

Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter igf.ca/evenements/webinaires/

COURS SUR LE LEADERSHIP

Renforcez vos compétences en leadership et découvrez le leader en vous

Cours sur le leadership

Vous serez guidé tout au long de ce cours par notre expert Andrew Graham, professeur à l'école des études en politique de l'Université Queen's et ancien sous-ministre adjoint fédéral.

Les leaders se trouvent à tous les niveaux d'une organisation et de solides compétences en leadership créent un environnement qui favorise une meilleure productivité, innovation et collaboration au sein d'une équipe. L'IGF a élaboré ce cours en ligne de première qualité, en se basant sur le modèle des compétences du gouvernement fédéral, afin de vous accompagner dans votre cheminement de découverte du leadership. Chaque unité s'appuie sur des recherches et fournit du contenu intéressant et interactif, ainsi qu'un journal de réflexion et des messages inspirants.

Grâce à ce cours, vous allez :

- Explorer ce que le leadership peut être véritablement, aussi bien sur le plan personnel que professionnel
- Développer votre trousse de leadership
- Connaître différents points de vue — ceux du leader et ceux de l'équipe
- Être inspiré par les plus grands spécialistes et leaders éclairés

Prix du cours: 400 \$

**Pour plus d'informations sur les tarifs de groupe, veuillez SVP contacter learning@fmi.ca*

Présentation du programme

- Une livraison en ligne à 100% vous permettant d'obtenir des crédits d'ADPC quand vous le souhaitez.
- 12 unités complètes basées sur les recherches de grands spécialistes.
- Un journal de réflexion à la fin de chaque unité. Ce journal personnel de leadership vous permettra d'améliorer votre participation et de parfaire votre apprentissage.
- Une unité récapitulative en prime qui permettra aux participants de démontrer et partager ce qu'ils ont appris tout au long du cours.
- Des petits questionnaires pour tester vos connaissances.
- 7½ heures de perfectionnement professionnel continu.

Pour vous inscrire, consulter :

<http://igf.ca/cours/>

L'IMPACT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR LES PROFESSIONNELS DES FINANCES AU GOUVERNEMENT

par Roy Sarkar, gestionnaire de contenu principal, MindBridge Ai

L'intelligence artificielle (IA) a tendance à évoquer des images de films de science-fiction, avec des robots qui remplacent l'humain pour de sombres desseins. La réalité est que l'IA est une technologie collaborative qui augmente les capacités humaines, plutôt que de les remplacer. Actuellement, les logiciels traditionnels utilisés par les comptables se basent sur une série de règles que les comptables rédigent et appliquent à des échantillons choisis en fonction des scénarios anticipés et des normes de l'industrie. D'autre part, les solutions fondées sur l'IA imitent l'intelligence humaine, allant au-delà des idées préconçues des connaissances et des responsabilités des comptables, pour que les données « parlent d'elles-mêmes » afin de révéler des scénarios inconnus, intéressants et inattendus. L'IA automatise de nombreuses tâches qui étaient auparavant

effectuées manuellement et peut analyser jusqu'à 100 % de l'ensemble des données financières. Par exemple, les auditeurs d'aujourd'hui utilisent des échantillons limités de données du grand livre et extrapolent les résultats, alors que l'IA comble les lacunes de ces techniques, agissant tel un mécanisme double de vérification pour les aider à percevoir les scénarios critiques. Cela permet d'identifier les activités anormales, telles que des cheminements d'opérations inhabituels dans le grand livre, des observations aberrantes rares qui ne peuvent être détectées par un être humain, ou des risques dans les inventaires, avec plus d'assurance et d'exhaustivité que les méthodes traditionnelles basées sur les règles.

La nature même de la technologie signifie que les systèmes

fondés sur l'IA ne cessent d'apprendre et de s'adapter aux données qu'ils examinent. Grâce aux données analysées, ces systèmes peuvent indiquer des domaines de préoccupation, et faciliter l'assimilation et le recoupement de données supplémentaires afin de fournir une meilleure analyse et de meilleures informations sur l'entreprise à l'étude.



De plus, l'IA permet aux comptables d'améliorer l'exactitude et la qualité des données transactionnelles dès leur création, en extrayant des renseignements des données financières évaluées auparavant. En même temps, ce « jugement transactionnel/ processus décisionnel » que l'IA offre aux comptables lors du traitement des opérations accélère le travail transactionnel pour atteindre des niveaux d'efficacité sans précédent. Ces facteurs aident les cabinets d'experts-comptables à augmenter aussi bien leur chiffre d'affaires que leurs résultats nets, en leur permettant de servir davantage de clients avec les ressources existantes, ainsi que de réduire le coût par unité du travail produit par l'entreprise. L'IA a également démontré sa capacité à réduire les coûts en matière de conformité aux règlements, en automatisant les tâches manuelles habituellement effectuées pour établir des rapports de

conformité et identifier les cas de non-conformité. Cela simplifie les processus et permet aux employés de se concentrer sur des activités à plus grande valeur ajoutée pour les clients.

Il est important de comprendre que, malgré les craintes des films de science-fiction, l'IA ne remplace pas le rôle des comptables, des auditeurs ou des enquêteurs en matière de fraude. En fait, l'IA travaille aux côtés des employés, en automatisant les grandes tâches sans intérêt, et en facilitant le processus décisionnel lorsque les données sont trop nombreuses ou complexes. Comme l'a montré une [enquête récente](#) menée auprès de 100 PDG et plus de 1 000 employés de banque, 77 % d'entre eux ont l'intention d'utiliser l'IA pour « automatiser des tâches dans une large ou très large mesure dans les trois prochaines années ». Cependant, à la différence du secteur privé, les gouvernements ont leurs propres défis.

Durant la semaine de PP de cette année, les questions les plus fréquentes concernaient le manque de disponibilité des ressources humaines et la propension à analyser les données par le biais de l'IA. Comme Eli Fathi, PDG de MindBridge Ai, l'a mentionné au cours de son atelier « Le cheminement du Canada pour devenir une puissance IA », ces préoccupations sont légitimes, mais elles ont été surmontées grâce à la technologie actuelle. Ces solutions modernes aident les gens à comprendre les analyses et les résultats par le biais de l'IA explicable, et permettent aux professionnels d'examiner davantage de données et de se concentrer sur les domaines de risque, plutôt que de s'enliser dans l'apprentissage de nouvelles compétences technologiques. L'IA est aussi un outil rapide et efficace qui offre un point de comparaison des risques pour l'ensemble des données actuelles et qui identifie les domaines qui ont besoin d'être corrigés.

L'IA est en train de transformer la façon de faire des affaires, en ajoutant de la valeur aux pratiques traditionnelles et en améliorant la vitesse de participation en matière de vérification, détection des fraudes, conformité aux règlements et bien plus encore. Comme les comptables peuvent examiner 100 % des données et extraire des informations, cela leur permet de conseiller leurs clients avec de meilleurs renseignements et plus d'assurance.

Roy Sarkar est gestionnaire de contenu principal chez MindBridge Ai. Il explique la valeur de l'intelligence artificielle aux auditoires gouvernementaux, techniques, de gens d'affaires et d'investisseurs. Après avoir travaillé plusieurs années comme développeur de logiciels, ingénieur commercial et formateur, il a conclu que la meilleure approche consistait à écrire certaines choses pendant qu'il était assis à côté de l'affiche d'un célèbre vaisseau spatial. Grâce aux connaissances qu'il a acquises dans des projets de défense, de logiciel pour entreprises et de création de jeux, Roy a compris une autre chose : même si la technologie est en constante évolution, il faut toujours un écrivain pour l'améliorer.





Vers un cadre complet pour planifier les infrastructures et optimiser les données et les actifs

par Azfar Ali Khan, directeur du rendement, IFPD

Récemment, l'Institut des finances publiques et de la démocratie (ou IFPD) a réalisé une étude portant sur les pratiques exemplaires et a tenu un symposium sur le processus décisionnel relatif aux investissements et à la gestion des actifs d'infrastructure à partir de données probantes. Les pratiques exemplaires ne touchent pas un seul domaine de compétence; on a plutôt relevé dans l'ensemble de la chaîne de

valeur un certain nombre d'excellentes pratiques dont le but était d'optimiser l'argent des contribuables investi dans les infrastructures. L'étude de l'IFPD cherchait à combiner ces pratiques afin de créer un cadre complet pour planifier les infrastructures et optimiser les données et les actifs en s'appuyant sur les pratiques exemplaires.

L'élément essentiel de ce cadre est

de partir de données fiables pour alimenter concrètement le processus décisionnel tout au long du cycle de vie des infrastructures du contrôle diligent et des analyses de rentabilité, jusqu'à la sélection du projet et l'établissement des priorités, en passant par l'évaluation du rendement en intégrant la gestion, les réparations ainsi que l'entretien des actifs, et ultimement le remplacement de ces actifs.

L'étude a révélé que les normes en matière de métadonnées d'infrastructure utilisées en Nouvelle-Zélande constituaient une pratique exemplaire pour ce qui est de l'utilisation d'un « langage » de données d'infrastructure normalisé permettant de comparer des « pommes avec des pommes » afin de favoriser la prise de bonnes décisions à l'égard de l'établissement des priorités, de la sélection et du rendement des infrastructures de plusieurs catégories d'actifs.

Une évaluation stratégique et factuelle des infrastructures à long terme doit se greffer à des données fiables. L'été dernier, le Royaume-Uni (R.-U.) a publié sa première National Infrastructure Assessment (ou évaluation des infrastructures nationales), issue d'un examen de la manière dont le Royaume-Uni assure la planification et la construction de ses infrastructures. L'une des principales constatations de cet examen a été que le National Infrastructure Plan (ou plan national d'infrastructures) produit par Infrastructure UK se résumait à une liste de projets qui n'avaient pas été construits à partir d'une évaluation fondée sur des données probantes des besoins à long terme du pays. Les progrès technologiques ont également eu une incidence sur les investissements dans les infrastructures. Une évaluation des principes fondamentaux des tendances à venir et de leurs effets possibles sur les infrastructures et sur la prestation de services est nécessaire pour assurer la pérennité et l'optimisation des investissements dans les infrastructures.

Les fonctionnaires britanniques, ainsi que l'Infrastructure Projects Authority ont constaté que 85 % des infrastructures dont le Royaume-Uni aura besoin d'ici

20 ans ont déjà été construites. Cela vient renforcer les arguments justifiant un principe fondamental qui sous-tend le processus décisionnel relatif aux investissements dans les infrastructures au Queensland en Australie, soit ne bâtir de nouvelles infrastructures qu'en dernier recours.

Le Queensland mise sur l'« exploitation maximale des actifs » et tente d'extraire le maximum de valeur des infrastructures existantes avant d'en construire de nouvelles. En tirant d'abord parti de la gestion de la demande, de la gestion de la capacité et des modifications mineures à apporter aux actifs, le Queensland ne bâtit de nouvelles infrastructures qu'après avoir épuisé toutes les autres options.

Le viaduc de l'Interstate 91 au Massachusetts illustre concrètement cette approche. Un contrôle visuel a conclu que le pont surélevé devait être condamné et reconstruit. Le Massachusetts Department of Transportation (ministère du Transport du Massachusetts) a plutôt décidé de reconstruire le viaduc comme tel en remplaçant tout le tablier et en mettant en place des instruments et des contrôles pour évaluer la structure existante. Par la mise en œuvre d'un programme de surveillance de l'état de la structure de 180 000 \$, les coûts de réfection ont été réduits, passant de quelque 800 M\$ à 260 M\$, permettant ainsi de prolonger la durée de vie utile estimative de 35 ans.

Le symposium sur les infrastructures a également souligné que les renseignements généraux sur les projets et les parties touchant le contexte stratégique des analyses de rentabilité étaient généralement très mal présentés, car ils sont souvent

utilisés pour justifier une décision qui a déjà été prise et s'inscrivent dans le cadre de l'option et de la décision favorisée par les examinateurs du comité d'analyse de rentabilité. Effectuer des analyses de la rentabilité détaillées sur les infrastructures peut généralement coûter plus de 2 millions de dollars et, si le problème que vous tentez de résoudre n'a pas été correctement défini dès le début, il en résulte une utilisation inadéquate et coûteuse des ressources et une analyse des options qui n'est pas aussi exhaustive qu'elle devrait l'être.

Le symposium a également mis en lumière l'importance d'améliorer le processus de garantie sur les dépenses des investissements dans les infrastructures. Des organismes indépendants dotés d'une structure de gouvernance et d'un modèle d'exploitation adéquats permettant de fournir d'une part des conseils indépendants sur l'établissement des priorités des projets et d'autre part, une garantie sur les analyses de rentabilité peuvent augmenter les chances de réaliser les objectifs d'optimisation voulus.

Comme c'est le cas d'autres états fédéraux, le Canada a plusieurs ordres de gouvernement dont les responsabilités concernant la planification des infrastructures, leur construction et leur exploitation sont différentes. La grande majorité de ces provinces et de ces territoires enregistrent des déficits budgétaires ou sont financièrement non viables. Par conséquent, une attention particulière sur l'optimisation des résultats devrait sous-tendre le processus décisionnel relatif aux investissements dans les infrastructures au Canada.

Un langage normalisé pour définir les données des infrastructures, une

évaluation stratégique des besoins des infrastructures projetées à l'échelle nationale, la transparence sur le rendement et sur la valeur issue de nos actifs d'infrastructures existants, des analyses de rentabilité avec des définitions de problèmes exactes et articulées clairement et une révision indépendante des analyses de

rentabilité et des processus décisionnels relatifs aux infrastructures sont des éléments essentiels pour favoriser un processus décisionnel concernant les investissements dans les infrastructures qui repose sur des données probantes et pour optimiser le rendement des investissements dans d'autres domaines.

L'adoption de ces pratiques exemplaires au Canada permettra de mettre l'optimisation au premier plan en améliorant les données disponibles afin de sélectionner les bons projets d'infrastructures au bon endroit et au bon prix.



Azfar est un professionnel des finances expérimenté qui se passionne pour l'optimisation du rendement dans des mandats fondamentaux et des propositions de valeurs pour des organisations du secteur public.

Au cours des 17 dernières années, Azfar a été haut dirigeant pour le secteur public, professeur et consultant. Son expérience dans le secteur public est axée sur la surveillance financière et le contrôle diligent, la référencement, la transformation commerciale, les activités de vente et de marketing (avec une société d'État) et la planification d'entreprise. Il possède une expérience spécialisée en pratiques exemplaires pour la gestion des dépenses et en adoption de ces pratiques pour améliorer la culture de rendement des organisations du secteur public. Ses réalisations comprennent la découverte de centaines de millions de dollars en économie pour le cadre financier d'un client du secteur public comme résultat direct du contrôle diligent et de la référencement qu'il a réalisés.

Avant de se joindre au secteur public, Azfar a travaillé dans le domaine de l'audit externe, de l'audit interne et des finances d'entreprise pour le secteur privé. De plus, en travaillant pour un cabinet de finance des entreprises suisse au Moyen-Orient, il a acquis de l'expérience au Canada et à l'échelle internationale.

Azfar est titulaire d'un baccalauréat en communication (avec distinction) de l'Université de Toronto et possède le titre de comptable agréé de l'état de l'Illinois.

Joindre la conversation →



FACEBOOK



TWITTER



LINKEDIN

10 raisons de faire du bénévolat à l'IGF :

1. Élargir votre réseau professionnel

Grâce au programme de bénévolat de l'IGF, vous aurez l'occasion de travailler avec vos pairs, et de rencontrer des leaders et des experts de votre communauté professionnelle.

2. Renforcer votre confiance en vous

Nous avons tous des domaines dans lesquels nous ne nous sentons pas à l'aise. Pourquoi ne pas faire du bénévolat à l'IGF et vous donner la chance de travailler dans des situations qui peuvent améliorer votre confiance, tout en étant soutenu par l'organisation et les autres bénévoles ?

3. Faire connaître votre opinion et changer les choses

Vous voulez que votre industrie soit solide et pensez que vous pouvez changer les choses — nous aussi ! En faisant du bénévolat à l'IGF, vous pouvez influencer votre association et apporter votre contribution !

4. Apprendre de nouvelles compétences et appliquer vos compétences actuelles

Le bénévolat est une bonne manière de mettre en pratique une nouvelle

compétence, dans un environnement sécuritaire, ou encore de découvrir l'une de vos aptitudes cachées ! Profitez de l'occasion que l'IGF offre à ses bénévoles d'apprendre et d'appliquer de nouvelles compétences.

5. Des possibilités infinies d'apprentissage et de perfectionnement professionnel

Tous nos bénévoles reçoivent une adhésion gratuite à leur section locale. Les membres de l'IGF ont aussi accès aux événements régionaux et nationaux, aux webinaires et aux cours. Les possibilités d'obtenir des heures de perfectionnement professionnel et d'apprentissage continu sont donc illimitées !

6. Développer votre CV

Le bénévolat à l'IGF est une excellente façon d'acquérir de l'expérience et d'assumer un rôle de leadership — et puis, selon une étude récente réalisée par Deloitte, 82 % des gestionnaires recruteurs ont indiqué qu'ils sont plus susceptibles de sélectionner un candidat avec de l'expérience en bénévolat sur leur CV.

7. L'épanouissement personnel

Le bénévolat à l'IGF apporte une expérience personnelle enrichissante. Dans certains cas, vous serez impliqué dans des projets sur lesquels vous n'auriez normalement pas l'occasion de travailler. Le bénévolat vous permet également d'aider à votre tour et, par la même occasion, d'être fier de votre travail !

8. Soutenir votre association professionnelle

L'IGF dépend du soutien des bénévoles pour servir ses membres. Quelle meilleure façon d'aider votre communauté professionnelle qu'en offrant votre temps ?

9. Améliorer votre santé globale !

Des études révèlent que le bénévolat aurait des effets positifs sur la santé, y compris une réduction du stress et le sentiment d'avoir de meilleures relations sociales.

10. Avoir du plaisir !

Saviez-vous que nos événements régionaux et nationaux ne sont pas seulement éducatifs ? Ils sont aussi AMUSANTS ! Nous pensons que le travail assidu engendre beaucoup de plaisir et un esprit de camaraderie.

Devenez un bénévole à l'IGF aujourd'hui ! Veuillez contacter national@fmi.ca pour plus d'informations.





LA GESTION DES GÉNÉRATIONS AU TRAVAIL

par Jonathan Hood

L'un des principaux défis au cours de la prochaine décennie sera d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée, alors qu'on s'attend à ce que le marché du travail continue à être difficile. Les employeurs doivent gérer plusieurs générations de travailleurs, y compris :

- **les baby-boomers** (nés entre 1946 et 1964)
- **la génération X** (nés entre 1965 et 1980)
- **la génération Y ou les milléniaux** (nés entre 1981 et 1996)
- **la génération Z** (nés entre 1997 et aujourd'hui).

Les employeurs ont toujours eu plusieurs générations au travail et chaque génération a voulu être différente de la précédente. Toutefois, il est important de comprendre les différences entre les générations, pourquoi elles existent et ce que les employeurs devraient faire pour maintenir un environnement sain et productif.

EXAMINONS CHAQUE GÉNÉRATION :

Les baby-boomers.

Les baby-boomers estiment souvent que leur estime de soi est liée à leur carrière et qu'un travail acharné engendre une réussite à la fois matérielle et personnelle. Leur perspective optimiste et leur orientation vers les jeunes les ont aidés à adopter la technologie, bien qu'ils préfèrent les communications en personne. Ils sont également responsables de la « génération du moi », avec sa quête de la satisfaction personnelle.

Maintenant, beaucoup d'entre eux doivent travailler plus longtemps que prévu ou travailler à temps partiel après avoir pris leur retraite de leur emploi à temps plein afin d'augmenter leurs revenus.

La génération X.

Ils remettent naturellement en question les symboles d'autorité et sont responsables de la création du concept de l'équilibre travail/vie personnelle. Cette génération de travailleurs possède de solides compétences techniques et est plus indépendante que les générations précédentes. L'image populaire de la génération X est un produit du changement dans la société en général. Ceci renforce souvent leur indépendance et leur autonomie, tout en occasionnant moins de confiance envers l'autorité. Ils ont tendance à être flexibles, axés sur les résultats et motivés par un besoin de sécurité. Leur autonomie fait qu'ils demandent des évaluations uniquement lorsqu'ils en ont besoin.

Les gens de la génération X sont prêts à développer leurs

compétences et à relever des défis, et sont capables de s'adapter à l'instabilité de l'emploi dans l'économie mondiale.

Les milléniaux.

C'est le groupe le plus nombreux au travail (25 %) et la première génération avec une perspective mondiale, car il a grandi lors de la croissance rapide de l'Internet et de la technologie de l'information. Il s'adapte aux changements.

Les milléniaux sont plus éduqués que les générations précédentes de travailleurs. Leur génération est axée sur le travail d'équipe, car ils ont grandi à une période où leurs deux parents travaillaient et organisaient des activités pour eux.

Les milléniaux sont prêts à mettre les bouchées doubles et à fixer des objectifs pour obtenir le mode de vie qu'ils désirent. Ils valorisent l'apprentissage et cherchent à évoluer dans leur carrière. Le début de leur vie a été occupé par de nombreuses activités, ce qui leur permet d'avoir de l'assurance et de pouvoir faire facilement plusieurs choses à la fois. Comme ils travaillent pour vivre, l'équilibre travail/vie personnelle est plus important que le salaire.

La génération Z.

Cette génération commence à entrer sur le marché du travail en grand nombre. Bien qu'ils veuillent avoir du plaisir au travail, cette génération valorise l'argent et la sécurité de l'emploi. Ils se préoccupent de leurs finances futures, car ils ont vu leurs parents avoir des difficultés. Ils préfèrent une rétroaction continue, plutôt que des évaluations annuelles. Ils ont l'esprit de compétition et sont indépendants, préférant démontrer leurs aptitudes et être fiers de leur travail. Ils sont à l'aise avec la technologie et ont grandi avec les téléphones intelligents.

LES STRATÉGIES DE LEADERSHIP INTERGÉNÉRATIONNEL

Il y aura toujours plusieurs générations au travail et chaque génération apportera de nouvelles perspectives. Les employeurs ont besoin de stratégies pour attirer et retenir les talents, et devraient s'assurer que les rémunérations, les avantages et les incitations sont intéressants pour la main-d'œuvre en constante évolution.

Par exemple, alors que davantage de gens prennent leur retraite plus tard dans leur vie, la valeur des congés supplémentaires devient plus importante que les revenus. Les personnes plus jeunes peuvent apprécier davantage de flexibilité dans leur carrière, y compris des

affectations pour acquérir de nouvelles compétences. Bien que les travailleurs plus jeunes soient habituellement plus à l'aise avec la technologie, ils peuvent avoir besoin de développer leurs compétences générales.

Les leaders déterminent la vision stratégique et la culture organisationnelle. Les gestionnaires doivent avoir de solides compétences interpersonnelles afin d'entretenir de bonnes relations avec leurs employés et les autres gestionnaires. La culture organisationnelle valorise la coopération et la collaboration pour obtenir des résultats. Un environnement respectueux, ouvert et inclusif permettra aux travailleurs de tout âge et de toute culture de communiquer facilement.

Les communications de l'entreprise devraient être transmises dans plusieurs formats pour que les travailleurs reçoivent et comprennent les messages importants. Les baby-boomers peuvent préférer une communication verbale concernant des changements de politiques ou de procédures, tandis que les travailleurs plus jeunes peuvent préférer l'utilisation de courriels, de messages instantanés ou de vidéos. Alors que les anciens travailleurs expérimentés approchent de la retraite, élaborer des stratégies pour assurer le transfert des connaissances et conserver la mémoire organisationnelle.

Des programmes de mentorat peuvent aussi faciliter le transfert des connaissances. Déterminez les objectifs et les besoins en perfectionnement des employés plus jeunes, puis associez-les à des travailleurs expérimentés. En plus d'un mentorat individuel, des programmes de groupe et une exposition à des discussions de la haute direction sont des options viables. Malgré les défis, les organisations doivent accepter la diversité entre les générations afin de créer un environnement de travail flexible qui est productif et valorise tous les employés.



Jonathan Hood est un cadre retraité de la fonction publique fédérale ayant plus de 30 ans d'expérience en gestion financière. Il a travaillé dans plusieurs ministères et organismes du gouvernement fédéral, y compris la Défense nationale, Santé Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Affaires mondiales Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Jonathan détient la désignation de comptable professionnel agréé (CPA), a une maîtrise en administration des affaires et est un membre à part entière du Chartered Institute of Public Finance and Accountancy (CIPFA). Il est également diplômé du programme de sécurité nationale du Collège des Forces canadiennes.

Jonathan est un bénévole actif : il a exercé les fonctions de vice-président et directeur de l'Association canadienne des agents financiers (ACAF) pendant huit ans, et a été responsable de négociations collectives pour les agents financiers de la fonction publique fédérale. En outre, Jonathan a siégé au conseil d'administration de l'IGF en tant que directeur régional centre de 2015 à 2017. Enfin, il s'implique activement dans les Toastmasters et aime s'exprimer en public.



LEADERSHIP DEVELOPMENT FOR THE FINANCIAL EXECUTIVE

Module 1: April 3-9
Module 2: Sept 19-21
Module 3: Nov 6-9

- ✓ LEADERSHIP
- ✓ STRATEGY AND LEADING CHANGE
- ✓ STRATEGIC EXECUTION



FEI CANADA ANNUAL CONFERENCE

WHERE CANADA'S SENIOR FINANCIAL LEADERS GATHER

JUNE 5-7 · 2019 · BLUE MOUNTAIN, ONTARIO

www.feicanada.org

*Le mardi 20 novembre lors de la
semaine de PP 2018, Joanne Ouellette,
apprentissage et développement national
à l'IGF a rencontré Geena Rocero,
activiste et mannequin trans,
après son discours.
Voici la transcription de l'entrevue.*



Q et R

Entrevue avec Geena Rocero, activiste et mannequin transgenre

Joanne Ouellette: **Quelles sont les politiques que les entreprises et les organismes devraient avoir en place pour favoriser la diversité et l'inclusion ?**

Geena Rocero: Je pense que les politiques dont les organisations ont besoin, qu'il s'agisse d'une entreprise ou d'un organisme, pour favoriser la diversité et l'inclusion doivent en premier lieu soutenir les personnes LGBTQ ou toute personne qui représente la diversité dans son expression. Toutefois, il faut surtout que des politiques de lutte contre la discrimination soient mises en œuvre dans les entreprises ou dans les organismes pour s'assurer que les employés futurs ou actuels sont soutenus et savent qu'il y a pour eux un lieu sûr leur permettant d'être qui ils sont. En fait, il existe un lien direct entre le travail et le rendement des employés. C'est avantageux pour les entreprises et pour les organismes d'avoir des employés qui peuvent être qui ils sont, qui expriment

qui ils sont et qui peuvent être productifs tout en affirmant leur personnalité au travail. Pour les personnes transgenres, je pense qu'il est également important, voire essentiel, de s'assurer que des polices d'assurance sont proposées si elles travaillent pour une certaine entreprise ou pour un certain organisme, que leurs soins de santé sont couverts, qu'elles peuvent avoir accès à des hormones ou à des soins de transition et que ces soins ne seront pas considérés comme de la chirurgie esthétique.

Pour les personnes transgenres, il s'agit de soins nécessaires à leur santé. Je crois aussi qu'il est important de faire en sorte qu'il y ait un lieu sûr pour les personnes transgenres ou pour les employés de genre non conforme, et ce, même dans un contexte culturel. Il faut veiller à ce que les entreprises et les organismes offrent des toilettes que les personnes transgenres peuvent utiliser à leur guise, sans être interrogées, alors qu'elles

s'expriment en allant simplement aux toilettes. Les entreprises et les organismes peuvent avoir également une toilette de genre neutre, voire des politiques qui reconnaissent la diversité en ce qui a trait aux pronoms. Lorsqu'une personne change de sexe alors qu'elle travaille, il est important que l'employeur fasse en sorte que son genre soit reconnu et respecté. La plupart du temps aux États-Unis, et malheureusement dans beaucoup d'autres pays, lorsqu'une personne change de sexe, elle est habituellement congédiée. Aux États-Unis, dans plus de 30 états, si vous êtes une personne transgenre et que vous changez de sexe alors que vous travaillez, vous pourriez être congédié, simplement parce que vous êtes qui vous êtes.

Joanne Ouellette: Dans quelle mesure les politiques actuellement mises en œuvre par les entreprises sont-elles efficaces pour favoriser la diversité et l'inclusion en milieu de travail, particulièrement pour des personnes transgenres ?

Geena Rocero: Je crois que le sujet est vraiment d'actualité, dans le domaine culturel, mais surtout en milieu de travail. Il existe aujourd'hui de nombreuses plateformes. Je pense notamment à Human Rights Campaign, qui présente l'indice de l'égalité des entreprises. Ainsi, la façon dont les transgenres sont inclus dans les politiques de certaines entreprises faisant partie du groupe Fortune 500 est évaluée. L'évaluation tient compte de nombreuses variables, notamment l'existence de toilettes neutres, le respect des genres dans le choix des pronoms, la couverture des soins de transition par le régime de soins de santé. Je crois qu'avec tous ces éléments, nous pourrions aisément dire « Oh, c'est tellement ancré dans la politique ». Ce sont là des éléments fondamentaux qui permettent aux personnes transgenres de se sentir soutenues et en sécurité au travail, mais plus important encore, de donner le meilleur d'elles-mêmes au travail.

Joanne Ouellette: Quel est le changement nécessaire pour sensibiliser les travailleurs et leur permettre de mieux comprendre et de mieux respecter les politiques de l'entreprise sur la diversité ?

Geena Rocero: Je pense que le changement dont nous avons besoin, c'est avant tout d'aborder les questions pertinentes sur le plan culturel et d'engager la conversation sur la diversité et l'inclusion. On dit souvent : « La diversité est invitée à la fête et l'inclusion sera bientôt invitée à danser à la fête ». On véhicule un mythe selon lequel il suffit d'avoir une personne transgenre au conseil d'administration. Je pense que ce mythe selon lequel il suffit de tenir compte d'un facteur inclusif existe « Acceptons une personne transgenre. Acceptons une femme à notre conseil d'administration et c'est suffisant ». Non, il faut absolument

assurer une représentation égale des différentes expressions et identités, qu'il s'agisse de quelqu'un qui veut représenter ce que cela signifie d'être une femme ou une femme de couleur, d'avoir une personne autochtone au conseil d'administration, ou d'avoir une personne transgenre au sein de notre équipe. Il ne suffit pas d'inviter une personne transgenre à s'adresser à l'entreprise ou à prendre la parole lors d'événements d'affaires. Il faut aussi en apprendre davantage sur les fêtes au travail et s'assurer de proposer des programmes de recherche d'emploi pour les personnes différentes qui, pendant si longtemps, n'ont pas été représentées.

Joanne Ouellette: Que peuvent faire les gens pour appuyer ou favoriser les changements de politiques dans leur milieu de travail ?

Geena Rocero: Je pense que, dans ce contexte, l'encouragement des alliés est vraiment important. Il est même essentiel. Nous devons reconnaître la position privilégiée de ceux qui n'ont pas vraiment vécu l'oppression des groupes marginalisés, qu'il s'agisse des LGBTQ, des gens de couleur ou des droits des immigrants. En tant que femme, je pense qu'il est important de reconnaître la position privilégiée de certains et de faire en sorte que ceux qui ont ce privilège au travail interviennent dès que c'est vraiment nécessaire, qu'ils interviennent pour quelque chose qui est fondamental. Qu'il s'agisse d'une discussion au sujet des races, d'une conversation sur l'équité ou d'un échange sur la politique LGBTQ d'une entreprise ou d'un organisme précis. Les alliés ont un rôle essentiel à jouer dans ce domaine. Personnellement, je considère le mot « allié » au sens d'entrer en relation et non comme un substantif. « Allié » ne fait pas référence à une personne. Pour moi, il fait référence au verbe. C'est une action. Et plus important encore, une personne en position privilégiée ne doit pas préciser qu'elle est alliée. Ainsi, ce sont les membres des communautés marginalisées qui doivent définir qui sont ces alliés. Les alliés sont reconnus pour ce qu'ils ont fait, pour ce qu'ils font constamment et parce qu'ils veillent à ce que les personnes marginalisées aient une place à la table, une voix au chapitre et, surtout, une place importante à la table.

Joanne Ouellette: Si vous le pouvez, pourriez-vous nous nommer les défis les plus courants auxquels les personnes transgenres font face en milieu de travail ?

Geena Rocero: Selon moi, un des défis les plus courants auxquels les personnes transgenres font face au travail, c'est certainement la peur d'être congédiées ou d'être traitées différemment si elles font la transition. Je pense que si un milieu de travail n'a pas instauré un système de soutien complet pour

les employés transgenres, il y a la peur de devoir en payer le prix si la personne exprime pleinement sa personnalité. Je pense que les entreprises doivent aussi relever le défi de permettre à la personne de vivre sa transition en toute sécurité et de devenir un meilleur employé.

Le deuxième défi auquel je pense est la simple question des toilettes. Tellement de personnes sont coincées dans cette idée qu'une personne transgenre ne peut pas aller dans les toilettes de son choix. C'est une question de base, mais encore aujourd'hui, c'est l'un des grands problèmes que l'on voit partout, que ce soit aux États-Unis, au Canada ou ailleurs dans le monde. Selon moi, il suffit de permettre aux personnes transgenres d'aller dans les toilettes de leur choix, c'est aussi simple que cela.

Et enfin, la chose la plus importante selon moi, c'est de faire en sorte que les entreprises adoptent des politiques qui favorisent les soins de transition. Afin que les personnes qui décident d'effectuer un changement de sexe alors qu'elles travaillent pour l'entreprise et qui veulent avoir accès à des hormones, ou qui veulent aller plus loin et subir une intervention médicale pour les soins liés à la transition, n'en soient pas privées. Qu'il y ait une assurance médicale ou une assurance maladie qui reconnaît les transgenres, qu'il s'agisse d'une femme transgenre souhaitant accéder à des hormones ou d'un homme transgenre qui veut subir une double mastectomie. C'est important d'avoir une assurance maladie qui reconnaîtra la personne que vous êtes.

Joanne Ouellette: Selon vous, quel sera l'avenir de la diversité et de l'inclusion compte tenu de la jeune génération qui entrera sur le marché du travail ? Croyez-vous que la diversité et l'inclusivité deviendront la norme ?

Geena Rocero: J'ai tellement d'espoir, en particulier pour la jeune génération. Cette génération va évidemment prendre les choses en main et je pense qu'elle va remettre en question et briser cette conception binaire des genres très rigide, tout comme beaucoup de ces forces culturelles et sociales qui ont été mises en place par tant de gens. Des études ont été réalisées. Un groupe de recherche appelé J. Walter Intelligence Group a interrogé la génération Z, soit les jeunes âgés de 18 ans et moins. Ils ne se conforment pas au genre binaire. Dans leurs habitudes d'achat, ils préfèrent quelqu'un ou une image de marque qui ne représente pas seulement les expériences d'achat masculines ou féminines. Ces jeunes connaissent tous quelqu'un qui se définit avec un pronom de genre neutre.

Le fait qu'ils le voient, qu'ils le savent et qu'ils l'apprennent, cela me donne beaucoup d'espoir parce que dans la société au sens

large, nous avons été amenés à croire que nous avions tous une certaine identité et que nous devions nous y tenir. Parce que nos parents nous disaient que nous étions censés être d'une certaine manière et que nous devions suivre sans poser de questions. Selon moi, nous devrions remettre davantage en question ce qui nous a été dit et nous devrions être curieux pour mieux comprendre ce qui fait de nous ce que nous sommes. Nous devons nous demander ce qui nous permettrait d'être une meilleure version de nous-mêmes. Qu'il s'agisse de la façon dont nous entrons en relation avec nos partenaires, avec nos amis, avec nos collègues de travail, le pays dans lequel nous vivons, tout ce qui fait un être humain et tout ce que cela signifie que d'être une personne qui est authentique dans le monde dans lequel nous vivons.

Joanne Ouellette: Ai-je oublié quelque chose ? Voulez-vous ajouter quelque chose ou y a-t-il quelque chose que les gens devraient savoir ?

Geena Rocero: Je voudrais ajouter quelque chose. Je pense qu'il est important de comprendre que, dans la société au sens large, lorsque les gens rencontrent une personne transgenre, de genre non conforme ou de sexe non binaire, c'est tellement nouveau qu'il est difficile pour eux de comprendre pourquoi ils doivent utiliser un nouveau pronom pour la désigner. Il s'agit seulement de respecter cette personne en la désignant comme la personne qu'elle est. L'utilisation de pronoms inclusifs ou neutres n'est pas nouvelle. Cela a toujours existé dans beaucoup de cultures différentes et dans beaucoup de pays dans le monde. Je suis originaire des Philippines, nous n'avons pas de pronom masculin ou féminin, tout comme bon nombre de cultures de l'Asie du Sud-Est et de cultures polynésiennes dans la plupart des nations précolonisées. Il est important d'admettre que les personnes transgenres ont toujours existé, et ce, depuis le début des temps. Lorsqu'une femme affirme sa féminité, croyez-la parce que cela fait d'elle une femme en soi. Croyez les personnes transgenres lorsqu'elles disent qui elles sont, parce que nous sommes qui nous sommes. Les gens essaient de le remettre en question et nous sommes en quelque sorte obligés de valider notre propre parcours et notre humanité. Lorsque je dis que je suis une femme transgenre, je suis une femme, c'est tout. Ce n'est pas plus compliqué que cela.

Joanne Ouellette: C'est formidable. Merci beaucoup Geena.

Geena Rocero: Merci.

L'IMPORTANCE DE L'IGF



BRUCE HIRST
chef adjoint, services
centraux & DPF, CST

L'IGF incontestablement un rouage essentiel de la communauté de la gestion financière, dit Bruce Hirst, chef adjoint des Services ministériels, DPF au Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et ancien président de la section de la capitale.

« L'IGF est une organisation remarquable avec des employés et des bénévoles dévoués, » a ajouté Bruce. « Il ne fait aucun doute que la section de la capitale est un organe de facto du contrôleur général, et qu'elle a contribué à la formation et la professionnalisation de la communauté des agents financiers de la fonction publique. »

« Sans l'IGF, nous n'aurions pas la qualité des employés que nous avons dans nos organisations. Si l'IGF n'existait pas, il faudrait l'inventer. Il est à ce point important pour notre communauté. »

Bruce sait de quoi il parle. Il est membre de l'IGF depuis qu'il a rejoint la fonction publique au début des années 1990, et il a été président de la section de la capitale de 1995 à 1996. En outre, Bruce a siégé aux comités d'organisation de nombreuses semaines de PP, et a joué un rôle prépondérant lors des AGSP de Vancouver, Victoria, Halifax, Moncton et Charlottetown.

« C'était des expériences formidables, » a déclaré Bruce en se souvenant des AGSP. « J'ai rencontré une foule de gens exceptionnels aux niveaux provincial et municipal — des gens qui constituent vraiment le fondement de l'IGF. »

Né à Leamington et élevé à Belle River, Bruce a connu une

carrière militaire exemplaire avant de rejoindre la fonction publique.

« Je me suis engagé dans la marine à 17 ans et durant les 26 années suivantes, j'ai travaillé dans des navires sur les deux côtes, à Victoria et à Halifax, ainsi que dans d'autres bases des forces armées : Edmonton, Borden, Toronto et Ottawa, » a précisé Bruce. « À Ottawa, j'ai été conseiller spécial du Vice-Chef d'état-major de la défense et mon dernier emploi consistait à fournir des services d'établissement des coûts à la Direction générale du DPF. J'ai pris ma retraite en tant que commandant et j'ai rejoint le Bureau du contrôleur général. »

Le fait d'être membre de l'IGF a été essentiel pour Bruce, tout au long de sa vie professionnelle.

« Après l'armée, bien que j'avais une certaine expérience, l'IGF m'a permis d'établir des liens et d'en apprendre davantage sur le travail d'agent financier au gouvernement, » a-t-il ajouté. « J'ai trouvé que la section de la capitale et les membres nationaux de l'IGF étaient comme une famille très motivée et expérimentée sur laquelle je pouvais compter pour obtenir des conseils ou faire progresser un projet. Il y a encore des gens aujourd'hui que j'ai rencontrés (grâce à) l'IGF sur lesquels je peux compter et avec lesquels je peux parler ouvertement et honnêtement d'idées ou de problèmes. »

Avant sa nomination au CST en 2011, Bruce était vice-président directeur et DPF au London Health Sciences and St. Joseph's Health Care, l'un des plus importants complexes de soins de santé de l'Ontario.

Avant de se joindre à l'industrie des soins de santé, il a eu une longue carrière dans la fonction publique fédérale, où il a occupé plusieurs postes de niveau supérieur. En 2008, Bruce a été nommé sous-ministre adjoint et DPF au ministère des Affaires étrangères et du Commerce international. De 2002 à 2008, il était directeur général des finances à Ressources naturelles Canada. De 1992 à 2002, Bruce a occupé des postes aux responsabilités croissantes au Bureau du contrôleur général et au Conseil du Trésor du Canada. Il a été notamment directeur des autorisations financières et directeur général des politiques de gestion financière.

Le travail actuel de Bruce au CST le passionne.

« Notre organisme est chargé de recueillir des cyberrenseignements, et de protéger le gouvernement et les infrastructures critiques des cyberattaques. Vous devez donc anticiper les cinq/dix prochaines années, et déterminer les enjeux à venir et la façon dont vous pouvez préparer votre ministère à relever ces défis, » a-t-il dit. « Au quotidien, c'est un peu comme être entraîneur d'une équipe de football : tous les joueurs doivent être en forme (choisissez les bonnes personnes, et assurez-vous qu'elles sont compétentes et bien formées)

et doivent connaître la stratégie (la vision, ce que vous voulez effectuer et les étapes à suivre pour y arriver). Laissez l'équipe jouer (intervenez uniquement lorsque des ajustements sont nécessaires) et célébrez les victoires (il faut s'amuser aussi !). »

« Ma philosophie a toujours été : nous passons environ un tiers de notre vie au travail, alors il est important d'aimer le travail que vous faites. Si ce n'est pas le cas, alors changez d'emploi — trouvez autre chose — la vie est trop courte pour être malheureux pendant un tiers de votre vie ! J'ai été extrêmement chanceux, car j'ai vraiment apprécié chaque poste que j'ai occupé ! »

Bruce détient un baccalauréat spécialisé de l'Université de Windsor, a un MBA de la Ivey School of Business de l'Université Western Ontario et est diplômé du Collège d'état-major des Forces canadiennes. Il est également comptable professionnel agréé. Bruce et sa femme Erin vivent à Maberly, près de Perth, où Bruce fait son propre sirop d'érable. Ils ont aussi une boutique de cadeaux sur la rue principale de Perth qui s'appelle Ground Waves ! Ils ont cinq enfants, sept petits-enfants et trois chiens pour les tenir occupés pendant leur temps libre.



ACTUALITÉS DES SECTIONS

> SECTION DE LA CAPITAL

Pour donner le coup d'envoi à la saison automnale, la Section de la capitale a organisé quatre activités qui ont remporté un franc succès :

OUVERTURE DE LA SAISON

L'ouverture de la saison du 20 septembre a attiré de nombreux participants. En collaboration avec la section d'Ottawa de l'Association of Fraud Examiners (ou ACFE), la Section de la capitale a tenu sa première réception au cours de laquelle nous avons découvert le programme des activités de perfectionnement pour professionnels qui seront offertes lors de la prochaine saison par les deux organismes. C'était une belle occasion de socialiser, de se détendre et d'établir des liens avec d'autres professionnels du domaine de la gestion financière et de l'examen de la fraude qui partagent des idées similaires.

DÉJEUNER DES AGENTS DE LIAISON MINISTÉRIELS

Le 4 octobre, la Section de la capitale a organisé un déjeuner des agents de liaison ministériels. C'était une merveilleuse occasion de rencontrer d'autres agents de

liaison ministériels, d'établir des liens et de participer à une séance de questions-réponses pour mieux comprendre le rôle des agents de liaison ministériels et la façon dont nous pouvons contribuer à renforcer la gestion financière dans le secteur public.

LA PRESTATION DES SERVICES ET LA MESURE DU RENDEMENT : DE LA PLANIFICATION AUX RÉSULTATS

Le 25 octobre, nous avons lancé notre saison 2018-19 de PP. En collaboration avec PPX, la Section de la capitale a eu le plaisir de présenter une autre journée de perfectionnement professionnel captivante et informative, axée sur le rendement et les résultats. Parmi les conférenciers et les panélistes, nommons **Derek Armstrong**, directeur exécutif, Secrétariat Conseil du Trésor du Canada, **Rohit Samaroo**, directeur, Analytique, Secrétariat Conseil du Trésor du Canada et **Valérie Gideon**, sous-ministre adjointe principale pour Services aux Autochtones du Canada.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

Le 25 octobre, le conseil d'administration a également présenté les réalisations de

la dernière année, en plus de donner un aperçu des orientations futures. L'année a été marquée par des changements importants. Nous avons rencontré les nouveaux membres du conseil, les présidents et les commanditaires actuels et nouveaux de la Section de la capitale, ainsi que nos agents de liaison ministériels.



> SECTION DE FREDERICTON

La section de Fredericton de l'IGF a commencé sa programmation 2018-2019, et les membres du conseil travaillent d'arrache-pied pour attirer des conférenciers de la région de Fredericton intéressants.

Lors de notre premier événement de l'année, le 16 octobre, nous avons accueilli **Bailey Church** de KPMG, qui a présenté un atelier sur les obligations liées à la mise hors service à plus de 25 participants.

En 2017-2018, la section de Fredericton a organisé cinq événements.

Le dernier atelier du 14 septembre, présenté par **Clay Wesenberg**, gestionnaire principal de l'alliance stratégique à Keysight Technologies, a permis aux participants d'en apprendre davantage sur des sujets tels que la compréhension de votre partenaire cible et la création d'une proposition de valeur.

Au cours de l'événement, le conseil d'administration 2018-2019 a été élu et adopté par les membres. Les membres réélus sont : **Valeri Perry, Melinda Pederson, Michael Melanson** et **Ian Groen**. Nous souhaitons la bienvenue à notre nouvelle membre **Christine Robichaud**, directrice des conférenciers. Sans l'aide précieuse des membres sortants — **Andrew Law, Amy Wesenberg, Tanya Johnson** et **Ben Eagan** — la section n'aurait pas pu connaître le succès qu'elle a aujourd'hui. Merci à tous pour tout ce que vous avez fait !

Le 1er mars, la section a organisé un événement unique de perfectionnement professionnel sur l'éthique et la diversité, animé par la conférencière et l'ancienne présidente de l'IGF **Martha Okot Thomas**, CPA CA. L'atelier a présenté aux participants certains concepts généraux en matière d'éthique et de diversité, tout en posant des questions provocatrices et en offrant des outils pour aider les membres à aborder les problèmes d'éthique.

Chaque année, la section de Fredericton est heureuse d'accueillir la vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick et le 25 janvier, **Kim MacPherson**, CPA, CA, a parlé d'informations importantes provenant directement des rapports de la VG. Cet atelier attire toujours une foule de professionnels provinciaux et fédéraux qui s'intéressent à ce que Kim a à partager.

Le 31 mai, **Dave Coderre**, président de Computer Assisted Analysis Techniques & Solutions (CAATS), a présenté la session : Utiliser l'analyse de données pour identifier et évaluer les risques de fraude.

Enfin, la section a organisé un petit déjeuner le 14 novembre 2017 avec la conférencière **Janice Butler**, fondatrice et présidente de Creative Breeze Training. Cet atelier captivant et pertinent a motivé les participants à confronter leurs peurs et à s'inspirer des expériences passées afin de découvrir leur potentiel ultime.

> SECTION D'HALIFAX

Le 31 octobre, la section d'Halifax de l'IGF a tiré profit d'un autre événement d'apprentissage couronné de succès sur le thème de : L'innovation dans les entreprises : les défis et les réussites, présenté par les conférenciers **Saeed El-Darahali**, fondateur et président/PDG de SimplyCast, et **Surita Maddox**, directrice exécutive régionale d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) dans la région de l'Atlantique.

Le prochain événement de la section se déroulera le mercredi 23 janvier : Comment rendre la gestion et les contrôles financiers plus intéressants, avec le conférencier **Michael Pickup**, CPA,

vérificateur général de la Nouvelle-Écosse. Veuillez SVP consulter notre site Web pour plus de détails.

La section d'Halifax est actuellement dirigée par **Mike Haley** et **Jeff Pottie** qui ont accepté d'être coprésidents par intérim, et ils se concentrent dorénavant sur l'augmentation du nombre de membres. Une campagne récente a été entreprise pour établir un dialogue avec les membres existants et potentiels afin de déterminer si cela les intéressait de se joindre au conseil de la section. Nous avons été encouragés par les réponses et espérons agrandir notre conseil dans les mois à venir.

Un sondage récent a également été envoyé à nos membres dans l'espoir de recevoir des commentaires non seulement à propos de l'IGF, mais aussi à propos des événements que nous soutenons. Il nous a fourni des renseignements précieux sur la façon d'améliorer la promotion de l'IGF et de ses événements, ainsi que sur les sujets/activités qui intéressent le plus nos membres.

La section d'Halifax est heureuse d'annoncer un partenariat avec le CPA de la Nouvelle-Écosse afin de soutenir les événements qui pourraient être bénéfiques pour l'ensemble de nos membres.

> SECTION DE MANITOBA

Le 26 septembre, les 167 membres de la section du Manitoba ont célébré leurs nombreux succès au cours du dîner de l'assemblée générale annuelle. Parmi les réalisations de 2017-2018 figuraient quatre événements d'apprentissage qui ont attiré 186 participants. Ces événements comprenaient :

- **Guy Chevalier**, directeur principal de CPA Canada, qui a présenté : *Établir des bases pour soutenir davantage la gestion des finances publiques.*
- **Katie Thom**, qui a parlé du bien-être et du stress quotidiens au travail.
- **Robert Kirby**, qui a présenté : *La négociation collective – La perspective d'un négociateur en chef.*
- **Jeff Hnatiuk**, président et PDG des Jeux d'été du Canada, qui a présenté : *Les Jeux du Canada 2017*



— Réussites et conséquences opérationnelles et financières.

L'AGA était également l'occasion d'accueillir de nouveaux visages au conseil de la section du Manitoba et



de remercier ceux qui sont partis. Les membres de la section ont été présentés à **Kerry Zakowich** qui travaille à la Ville de Winnipeg. Nous sommes ravis d'accueillir Kerry comme nouveau membre du conseil avec un mandat de deux ans. La section a également fait ses adieux à deux membres sortants du conseil : **Duong Tran** et **David Coopsamy**. La section du Manitoba tient à remercier Duong et David pour leur travail.

Nous avons aussi dit au revoir à une membre du conseil de longue date **Robyn Van Vliet**. Robyn a soutenu la section du Manitoba dans divers postes, y compris en tant que présidente. Elle était une ardente défenseuse de l'IGF, a participé à l'organisation et la réussite de deux AGSP régionaux, et était coprésidente de l'AGSP 2017. Il ne sera pas aisé de remplacer Robyn, alors qu'elle prend sa retraite. Nous lui souhaitons beaucoup de succès et de bonheur dans ses projets à venir.

> SECTION DE L'ONTARIO

C'était une matinée humide et nuageuse, mais 85 personnes se sont rendues à l'Université de Toronto, le 27 juin, pour assister à l'événement de perfectionnement professionnel de la section de l'Ontario de l'IGF sur la transformation numérique. En même temps, un nombre record de 15 animateurs bénévoles d'émissions Web à travers la province ont diffusé l'événement en direct à 137 employés municipaux, provinciaux et fédéraux. Les autres organismes qui se sont joints à la section de l'Ontario pour cet événement se situaient à Markham (municipal), à Newmarket (municipal), dans un emplacement secondaire à North Bay

(provincial) et à Ottawa (fédéral). Nos partenaires de l'émission Web ont ainsi été diffusés dans 20 sites en Ontario.

C'était le sixième événement en personne de la section depuis son redémarrage en octobre 2016. Il s'adressait aux professionnels financiers de tous les paliers du gouvernement, dans l'ensemble de la province.

Lors de cet atelier, nous avons étudié la transformation numérique dans le secteur public, en apprenant comment les données peuvent améliorer les opérations commerciales, ainsi qu'en découvrant le mandat des Services numériques de

l'Ontario de « numériser » plus efficacement le travail que nous faisons et d'enrichir l'expérience numérique de l'utilisateur avec les services gouvernementaux.

Il s'agissait du sujet le plus demandé de la section et un participant a partagé : « (L'atelier) offrait une vision d'ensemble de l'impact de la technologie dans la société et expliquait comment nous pouvons nous adapter. »

Merci à tous ceux qui y ont assisté ! Si vous souhaitez en savoir plus sur nos événements passés et futurs, veuillez SVP consulter notre site Web, <http://www.igf.ca/sections/ontario/>

#PSMW



RÉSERVEZ
CETTE DATE

AGSP 2019

13 ET 14 MAI 2019

Hôtel River Rock
Richmond, BC

