

e-Journal

un dialogue numérique

DANS CE NUMÉRO

Message du PDG	2
5 secrets pour guider vos troupes	3
Le circuit des idées	5
Cours sur le leadership	9
Établir un meilleur niveau de protection	10
L'application de la réflexion conceptuelle	12
Devenez bénévole	14
Honneur à Alain Séguin	15
Q et R avec Martha Thomas	17
Actualités des sections	20

Message du PDG



Le fmi*igf passe à l'action en 2019

Au fmi*igf, nous avons le cœur printanier.

Alors que la neige commence enfin à fondre (nous croisons les doigts après cet hiver), nous pensons au printemps et à sa régénération annuelle. Au fmi*igf, notre journal électronique est aussi en pleine croissance.

L'AGSP 2019 à Vancouver est également bientôt là (mais nous y reviendrons un peu plus tard).

Parlons d'abord du journal électronique.

Dans cette édition, nous posons 10 questions à Martha Thomas, membre de longue date et ancienne présidente du fmi*igf. Un article opportun de Nilufer Erdebil, experte en réflexion conceptuelle, explique pourquoi l'innovation au gouvernement est si importante. Tim Philps, directeur des programmes de la région du Pacifique de l'ARC, donne également son point de vue sur l'innovation avec : Le circuit des idées – Une approche pour inspirer l'innovation au sein du gouvernement.

Ensuite, les actualités des sections tiennent tout le monde au courant de nos activités d'un océan

à l'autre (nous remercions particulièrement notre section de l'Ontario de l'événement fantastique qu'elle a organisé début mars. Poursuivez votre lecture pour en apprendre davantage). En outre, Sandy Boucher de Grant Thornton propose un article instructif sur les dénonciateurs et la façon de les protéger.

Nous avons également d'autres choses à partager : notamment une conversation captivante avec Alain Séguin, le lauréat du prix de membre honoraire à vie de 2018 du fmi*igf, à la suite de sa brillante carrière au gouvernement fédéral. Carol Ring, conférencière motivatrice et présidente de Culture Connection, nous divertit avec un guide sur la façon de motiver votre personnel intitulé : 5 secrets pour guider vos troupes hors des tranchées.

Nous apprécions également 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.

Ce printemps verra aussi le lancement d'un

cours conjoint du fmi*igf et de CPA Canada sur l'éthique, et nous organiserons avec l'ACCA un webinaire sur les pratiques exemplaires en matière de gestion des finances publiques.

L'AGSP 2019 du fmi*igf approche aussi à grands pas. La 32e édition de cet événement d'apprentissage de deux jours aura lieu à Vancouver les 13 et 14 mai à l'hôtel River Rock à Richmond. Il comprendra des conférenciers et des débats d'experts sur des sujets opportuns tels que le changement climatique et l'économie, l'initiative La Ceinture et la Route, et l'industrie du cannabis. Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter le lien suivant : igf.ca/evenements/agsp/agsp-2019/

Préparez-vous aussi à vous « impliquer » en novembre lorsque nous organiserons notre Semaine de PP annuelle. Cette année, la Semaine de PP aura lieu du 18 au 22 novembre à l'hôtel Hilton Lac Leamy à Gatineau.

Merci de votre attention.

– Christopher Egan, CEO

IMPACT AI

May 30, 2019

Algonquin College • Ottawa, Canada

Your exclusive discount code: FMI-IMPACT2019

Register now: impactaiconference.com



5 secrets pour guider vos troupes hors des tranchées

par Carol Ring

Chaque jour, lorsque vous arrivez au travail, est-ce que vous soupirez quand vous franchissez le pas de la porte ? Est-ce que vous pensez : « Juste une fois, j'aimerais être un acteur à Disney, plutôt qu'un cadre intermédiaire ici aujourd'hui. » Si seulement mon lieu de travail était aussi stimulant et plaisant que Zappos ou Google !

La vie est trop courte pour travailler dans un environnement déprimant. Toutefois, que pouvons-nous faire, depuis les tranchées de la gestion, pour changer les choses ? Après tout, nous ne pouvons pas autoriser la construction de gymnases, ou introduire de nouvelles politiques offrant aux employés deux jours payés par an pour travailler avec leur organisation caritative préférée, ou proposer des programmes de perfectionnement professionnel onéreux. Seulement les cadres supérieurs peuvent le faire. Ce

sont eux qui sont responsables de la création de cultures organisationnelles extraordinaires, n'est-ce pas ?

Il est vrai que la culture d'une entreprise est fondée sur les comportements de ses leaders. Cependant, même les gestionnaires intermédiaires sont des leaders. Autrefois, je pensais que je devais attendre que le siège social introduise les changements et ouvre la voie à la collaboration. Puis, j'ai décidé de devenir la générale de ma propre armée.

Guider depuis les tranchées

Mon équipe régionale s'est mise à l'œuvre pour devenir une équipe performante. Nous avons examiné la façon dont nous collaborions en tant qu'équipe de gestion et aussi la manière dont nous conjuguions nos efforts pour mieux gérer nos employés. Nous avons également

développé une vision pour notre unité opérationnelle et avons déterminé les valeurs qui étaient les plus importantes pour notre réussite globale.

Au cours de plusieurs années, nous sommes ainsi passés d'une équipe isolée, travaillant dans le même bâtiment, à une équipe unie, homogène et dévouée, axée sur les résultats. Lorsque nous pensions que le siège social ne fournissait pas suffisamment d'informations, nous ne nous plaignions pas. Nous invitons plutôt les intervenants clés qui avaient les renseignements dont notre équipe avait besoin à nos réunions de gestion. Nous sommes devenus proactifs.

Peu de temps après, les gens du siège social ont commencé à nous faire des compliments sur notre façon de procéder. « C'est tellement facile de travailler avec vous ! » et « Chaque fois que j'ai un



projet pilote, je choisis toujours l'unité opérationnelle de Carol, parce qu'ils aiment les nouveaux défis.»

Alors, que pouvez-vous faire pour que votre organisation devienne un meilleur lieu de travail pour vos employés ?

5 étapes pour les cadres intermédiaires

Étape 1 – Évaluez votre environnement actuel. Y règne-t-il un esprit d'équipe ou un manque de confiance ?

Étape 2 – Soyez clair quant à l'objectif de votre unité opérationnelle et sa contribution à l'organisation dans son ensemble. Communiquez cet objectif à vos employés et expliquez-leur comment chacun d'entre eux peut participer à sa réussite.

Étape 3 – Déterminez le type d'environnement que vous souhaitez avoir sur votre lieu de travail. Vous voulez peut-être qu'il soit plus social – comme une famille. Vous voulez peut-être avoir un développement professionnel continu.

Décrivez ce dont vous avez besoin pour réaliser efficacement cet objectif.

Étape 4 – Faites une liste des choses que vous pouvez changer dans votre propre sphère d'influence. Si vous pensez que votre équipe ne possède pas les informations nécessaires pour faire leur travail, comment pouvez-vous améliorer la situation ? Soyez proactif.

Étape 5 – Développez un plan d'action avec des dates, les besoins en ressources et les responsabilités. Intégrez-le dans votre plan d'affaires annuel.

Le fait que vous travaillez dans les tranchées de la gestion intermédiaire de votre organisation ne doit pas vous empêcher d'améliorer votre culture. Chaque opération a besoin d'une ligne de défense solide, ainsi que d'une offensive qui vous permet de continuer d'avancer. Vous pouvez (et devrez) être le commandant responsable de votre culture organisationnelle.

A propos de l'auteur Carol Ring

Carol Ring, FCPA FCMA, est la fondatrice et présidente de The Culture Connection. Depuis plus de 25 ans, Carol a le privilège de travailler avec des entreprises telles que Coca-Cola, Ultramar et Rogers Communications. Ses résultats corporatifs performants lui ont valu d'être désignée l'une des 100 femmes les plus influentes au Canada. Aujourd'hui, en tant que consultante certifiée en culture, Carol s'intéresse tout particulièrement à la création de lieux de travail qui transforment les employés de passagers passifs à des partenaires passionnés.

Elle offre des évaluations spécifiques à la culture, des ateliers et des formations en leadership, ainsi que des discours de conférences. Les clients qui travaillent avec Carol connaissent une diminution du roulement de personnel, une amélioration de la productivité et de meilleurs résultats nets. Elle est l'auteure de **IGNITE Your Culture – 6 Steps to Fuel Your People, Profits and Potential and Awakening the Workplace.**

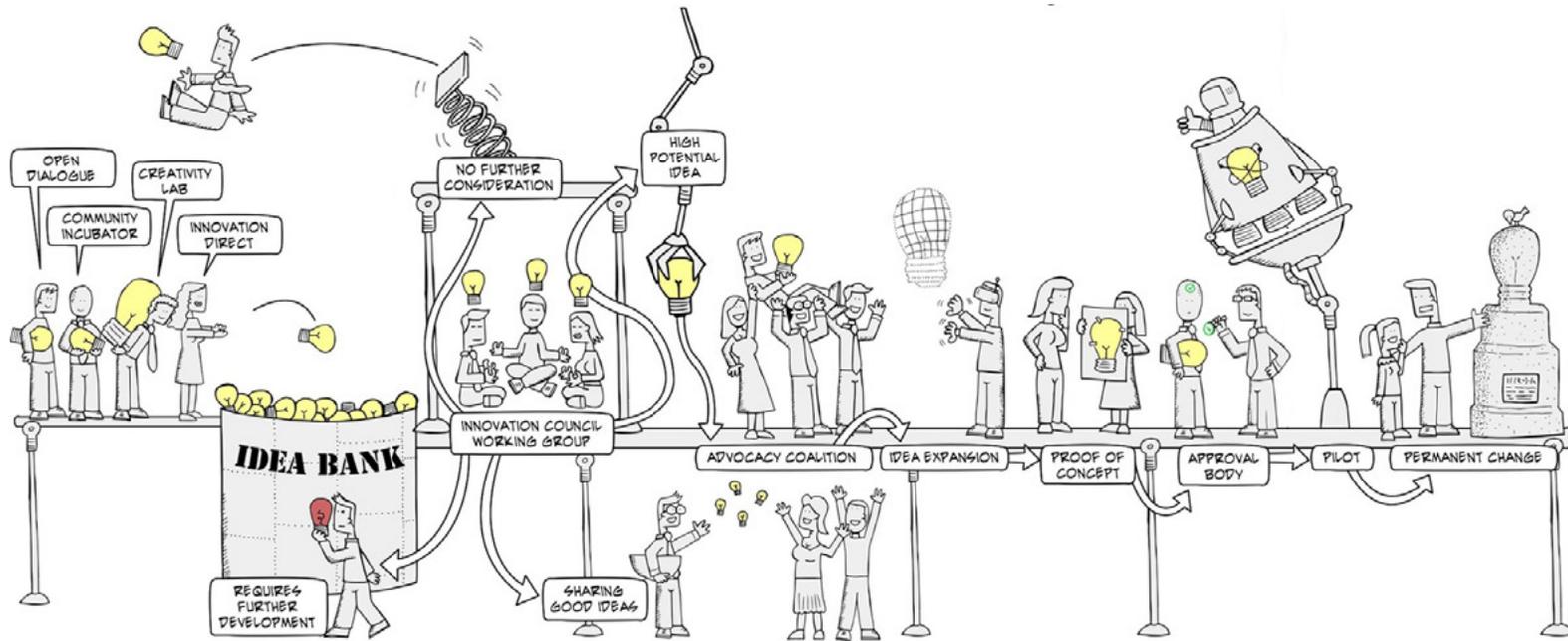
Consultez www.carolring.ca pour en savoir plus sur Carol.



Vous pouvez (et devrez) être le commandant responsable de votre culture organisationnelle.

Le circuit des idées

Une approche pour inspirer l'innovation au sein du gouvernement



Graphic: John Sutton

par Timothy Philps

Par une chaude matinée de printemps romain en l'an de grâce 30, un jeune homme nommé Appius marchait dans la Voie Sacrée en direction du Foro Romano. Sa démarche était légère, alors qu'il pensait aux nombreuses discussions qui se produiraient une fois qu'il serait arrivé à la Basilique Julia, le grand hall au centre du Forum. La basilique était l'endroit où Appius allait pour entendre parler des problèmes, des propositions et des nouvelles des contrées lointaines. Il était impatient de partager ses idées avec d'autres esprits brillants.

Près de 2 000 ans auparavant, Appius faisait partie non seulement d'un lieu où les idées pouvaient être échangées et développées, mais aussi d'une culture de l'innovation qui existait à Rome à la fin de la république et au début de l'époque impériale. Elle a engendré certaines des innovations les plus impressionnantes de l'histoire. Des innovations notoires, telles que le béton ou l'arche, ont permis la construction de structures désormais célèbres comme l'aqueduc du Pont du Gard ou le Colisée romain. Les Romains ont créé une culture où l'innovation était très importante. Les leaders encourageaient l'apprentissage, appréciaient les connaissances et récompensaient la réussite. Ils créaient une culture d'innovateurs prolifiques.

Toutefois, l'innovation au sein de l'Empire romain a connu sa part de défis, et les obstacles qu'ils surmontaient étaient étonnamment semblables à ceux des grandes organisations gouvernementales actuelles. L'absence de pressions concurrentielles qui influencent les entreprises commerciales peut engendrer une mentalité d'immobilisme et une résistance au changement. L'intolérance croissante du public concernant les erreurs des organismes gouvernementaux a augmenté leur aversion au risque. De plus, la gouvernance hiérarchique du secteur public a produit une approche en cascade de l'innovation qui ne tient pas compte des employés sur le terrain. Enfin, la centralisation croissante des organisations a restreint le potentiel de réception d'idées.

Une culture de l'innovation

La création d'une culture innovatrice dans de grandes organisations gouvernementales, dont l'activité de base n'est pas innovatrice, est difficile. Les compétences et l'expertise des employés se concentrent en grande partie sur les principaux livrables de l'organisation, tels que la réglementation financière, l'administration

fiscale, le développement économique, la gestion de la santé ou l'éducation, pour n'en nommer que quelques-uns. Les organismes gouvernementaux regardent souvent avec convoitise les entreprises commerciales qui ont des cultures innovatrices claires (par ex. dans le secteur de la haute technologie ou les industries naissantes). Cependant, cette comparaison n'est pas appropriée. Les sociétés commerciales ont souvent pour mandat de créer quelque chose de plus rapide, plus intelligent et plus nouveau, et leurs valeurs fondamentales le reflètent. C'est différent pour le gouvernement. Toutefois, les organismes gouvernementaux ont un ensemble de valeurs bien établies ; et c'est par là que nous allons commencer.

Les valeurs fondamentales de la plupart des organisations gouvernementales sont une combinaison d'intégrité, de respect, de collaboration, de coopération, de fiabilité et d'équité. Les gestionnaires et les employés connaissent ces valeurs dès qu'ils deviennent membres de l'organisation. Ils les vivent et les pratiquent tout au long de leur carrière. Ce respect des valeurs fondamentales crée une culture. La clé pour instaurer une culture innovatrice dans les organismes gouvernementaux consiste donc à intégrer l'innovation comme valeur fondamentale et à envoyer un message clair que les comportements innovateurs sont appréciés autant que les comportements associés aux autres valeurs fondamentales traditionnelles.

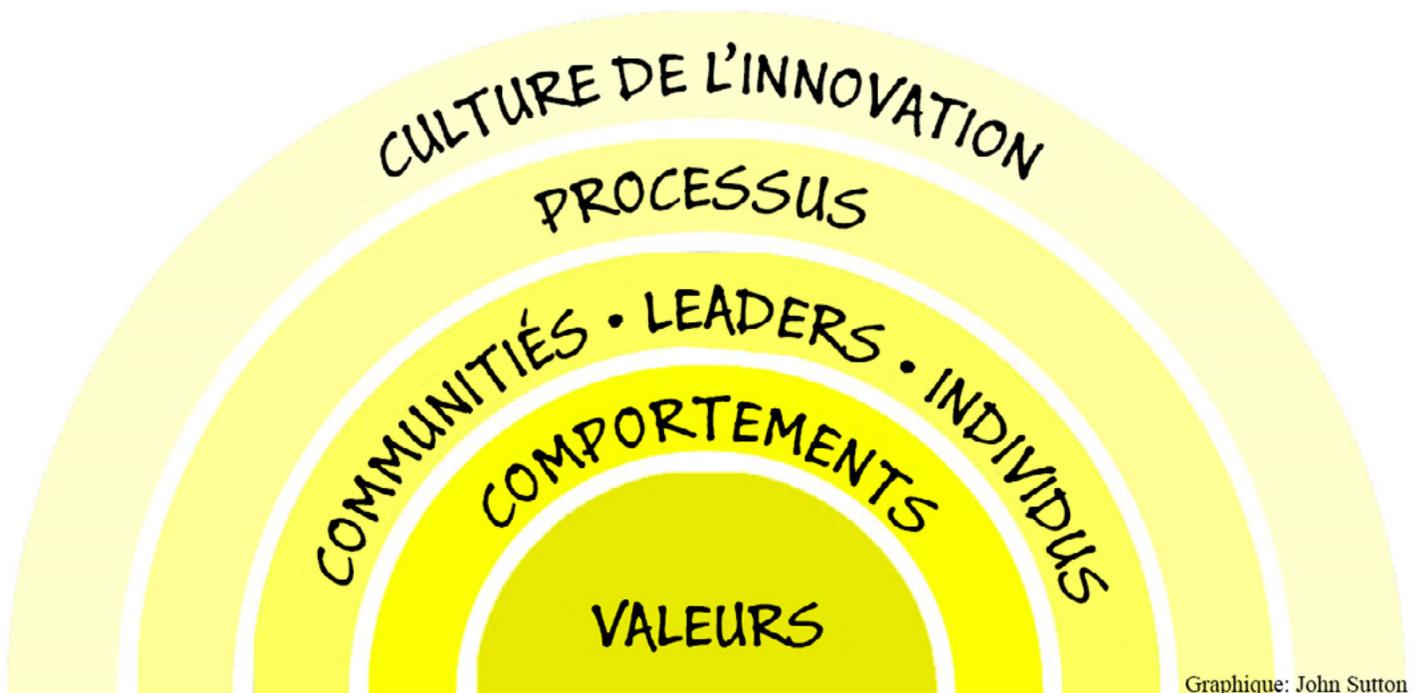
L'organisation devrait accorder de l'importance à plusieurs

comportements innovateurs essentiels. Une culture innovatrice exige une collaboration axée sur le travail d'équipe. La détermination doit être valorisée, ainsi qu'un élément de provocation. Il faut gérer les égos, et les organisations doivent être ouvertes et transparentes en ce qui concerne les idées et les initiatives. Les réussites doivent être reconnues et les échecs faire l'objet d'un soutien.

Qui dans l'organisation devrait faire preuve de valeurs et de comportements innovateurs ? La réponse courte est tout le monde, mais tout particulièrement les leaders, les communautés et les individus.

En effet, les leaders doivent offrir de l'inspiration, du soutien et de l'encouragement. Ils doivent transmettre des valeurs innovatrices, permettre aux employés de prendre des risques et garantir un environnement où les échecs ne sont pas fatals. Les leaders doivent créer un environnement sans crainte. Ils doivent également prendre du recul quand une réussite est reconnue et proposer leur aide lorsqu'une idée échoue.

Les organisations sont composées de dizaines de communautés telles que des équipes de travail, des groupes de gestion et des comités spéciaux. Ces communautés doivent se motiver pour être créatives et trouver des solutions communes. Elles doivent s'entraider et utiliser leur influence collective pour promouvoir la culture innovatrice. Les individus devraient se sentir libres de remettre en question la norme.



Ils doivent être passionnés et persévérants. Ils devraient pouvoir prendre des risques réfléchis.

Lorsque nous évoquons les risques réfléchis, il est peut-être intéressant d'examiner l'expérience romaine. Une histoire raconte que vers l'an 50, un verrier a inventé un type de verre qui était extrêmement durable. Il a obtenu une audience avec l'empereur Tibère durant laquelle il a démontré les propriétés incroyables du verre et s'est vanté qu'il était la seule personne qui savait comment le fabriquer. Craignant que le matériau ait des effets néfastes sur la valeur de ses vastes réserves d'argent et d'or, l'empereur a fait décapiter l'inventeur. Il est ainsi conseillé de comprendre les risques habituels de toute innovation.

Une culture de l'innovation existe lorsque des leaders, des individus et des communautés adoptent des valeurs et des comportements innovateurs. Cependant, l'inspiration de l'innovation au sein du gouvernement va au-delà des exigences d'une culture innovatrice. Il doit aussi exister un processus pour saisir les idées et les transformer en réalité. J'appelle ce processus le « circuit des idées. »

Le circuit des idées

Le circuit des idées est supervisé par le **Conseil de l'innovation** qui est composé d'employés et de gestionnaires de l'ensemble de l'organisation. Il est important que des disciplines et des niveaux différents de l'organisme participent pour assurer une diversité d'opinion et de perspective. La hiérarchie n'est pas importante au Conseil de l'innovation. Tout le monde contribue de manière égale. La participation des membres s'ajoute à leurs tâches ordinaires et représente environ deux jours par mois. Ils se rencontrent en personne environ deux fois par an et le reste de leurs interactions se font virtuellement.

Un site **Web de l'innovation** est nécessaire pour gérer le circuit des idées. Il implique tous les employés dans un processus interactif visant à collaborer, exprimer des idées innovatrices, rassembler des idées, et assurer une certaine transparence alors que les idées progressent. Mais c'est surtout un moyen de communication pour promouvoir une culture innovatrice.

L'objectif du circuit des idées est de faciliter les suggestions d'idées par les membres de l'organisation. Les opportunités de discussion, de création et de soumission d'idées sont beaucoup plus substantielles

qu'avec la boîte à suggestions du passé. Le circuit des idées a quatre façons de **saisir des idées**.

1. Le site **Innovation Direct** est un portail où tout le monde peut soumettre ses idées directement au Conseil de l'innovation. Il comprend un formulaire en ligne qui identifie le soumissionnaire et demande une brève description. Innovation Direct donne la parole aux employés qui estiment que leurs idées ou leurs suggestions pourraient être bloquées par leurs supérieurs qui rejetteraient leur idée ou simplement déclareraient que c'est la leur. D'ailleurs, il est important que les idées ne soient pas soumises de façon anonyme. Premièrement, la reconnaissance est une caractéristique importante du processus innovateur. Les employés devraient être reconnus pour leurs soumissions. Deuxièmement, le soumissionnaire est le mieux placé pour contribuer à la progression de son idée et pour travailler avec le Conseil, puisque c'est lui qui l'a imaginée.
2. Le **dialogue ouvert** est une discussion participative ou virtuelle qui utilise les médias sociaux. Des conversations se déroulent sur un sujet précis dans le but de donner corps à une idée qui sera ensuite soumise au Conseil de l'innovation. Les médias sociaux peuvent éveiller l'intérêt des employés qui sont plus à l'aise avec cette plateforme pour collaborer et exprimer des idées innovatrices.
3. Le **Community Incubator** est un forum mobile de discussion dirigée qui s'intègre aux forums de gestion, aux réunions d'équipe et à d'autres rassemblements qui existent déjà dans le but précis de générer de nouvelles idées et de les soumettre au Conseil de l'innovation. Les nombreuses réunions auxquelles les employés assistent deviennent ainsi une source et une occasion de saisir des idées.
4. Le **laboratoire de créativité** est composé du Conseil de l'innovation, et utilise sa compréhension et son expertise en matière d'innovation pour générer des idées originales. Les remue-méninges et les discussions se déroulent dans un environnement créatif, libre et diversifié.

Toutes les idées qui sont présentées sont saisies dans une **banque à idées**. Gérée par le Conseil de l'innovation, la banque à idées est l'endroit où les idées sont organisées et confiées à un groupe de travail de l'innovation. La banque à idées se trouve sur le site Web de l'innovation et est ouverte aux commentaires de tous ceux qui

souhaitent participer. Les **groupes de travail de l'innovation** sont de plus petits sous-groupes au sein du Conseil de l'innovation. Les idées leur sont confiées pour qu'ils les évaluent, les considèrent, les trient et veillent au bon déroulement du circuit des idées.

Les idées sont réparties par les groupes de travail en quatre catégories :

1. **Ne sont pas retenues** – ces idées ont des obstacles insurmontables ou n'ont aucune utilité.
2. **Doivent être approfondies** – ces idées ont du mérite, mais elles doivent être approfondies et sont envoyées au laboratoire de créativité.
3. **Méritent d'être partagées** – ces idées ont de la valeur, mais elles n'exigent aucun travail supplémentaire et sont donc affichées sur le site Web en tant que pratiques exemplaires.
4. **Ont un potentiel énorme** – ces idées doivent être proposées sans tarder et méritent que des ressources soient consacrées à leur développement.

Les idées qui ont un potentiel énorme et qui nécessitent un travail supplémentaire passent à l'étape suivante du circuit des idées :

la coalition de défenseurs. L'un des principaux obstacles pour les employés souhaitant développer leurs idées est souvent leur manque d'accès aux personnes de l'organisation qui peuvent faire avancer les choses. Il est souvent difficile de sortir des contraintes hiérarchiques ou organisationnelles, et d'impliquer les TI, les RH, le siège social, les finances ou toute autre personne nécessaire au développement d'une idée. Le Conseil utilise son influence afin de rassembler les éléments essentiels pour former une coalition de défenseurs qui comprend des experts techniques, des chefs de projet, des partenaires stratégiques et un soutien administratif.

L'idée a presque terminé son circuit et a maintenant atteint un point où elle peut être clairement formulée et recevoir une évaluation appropriée des risques. Une validation de principe est préparée aux fins de présentation au Conseil de l'innovation. Celui-ci s'assure que tout a été examiné, que les risques ont été considérés, et que l'idée est prête à être soumise à **l'autorité d'approbation**. Cette étape aurait été utile à notre verrier romain condamné.

Comme je l'ai dit au début, il existe de nombreuses différences entre les organismes gouvernementaux et les entreprises commerciales

axées sur l'innovation. En effet, il ne faut pas oublier que les organismes gouvernementaux ont une responsabilité envers les citoyens de faire preuve d'une intendance et d'une confiance irréprochables. Tout processus d'innovation doit comprendre – avec un degré de rigueur adapté à l'idée ou à l'organisation – une étape d'approbation par un organisme de gestion. En fonction des répercussions ou de la portée de l'idée, il pourrait s'agir d'une équipe de gestion locale, d'une équipe de gestion régionale, ou de toute autre équipe appropriée. L'objectif de l'autorité d'approbation est d'approuver l'idée pour qu'elle devienne un projet pilote ou un prototype.

Un **projet pilote** ou un prototype est alors utilisé pour évaluer et adapter l'idée. À tout moment, l'idée peut revenir à une étape précédente pour poursuivre son développement. Lorsque l'idée sort de la phase de projet pilote, elle a terminé son circuit et est maintenant permanente.

Le circuit des idées satisfait deux éléments essentiels que je considère nécessaires afin d'inspirer l'innovation dans les organismes gouvernementaux : i) l'élaboration d'une culture de l'innovation par le biais de valeurs, de comportements, d'individus, de leaders et de communautés, et ii) un processus complet qui implique l'ensemble de l'organisation lors de la saisie, le développement et l'intégration des idées.

Durant cette journée de printemps à Rome, Appius espérait que ses idées seraient acceptées au sein d'une culture de l'innovation et feraient partie d'un processus qui permettrait de les concrétiser. Or, les organisations gouvernementales modernes peuvent fournir la même inspiration à leurs innovateurs en adoptant le circuit des idées.



Tim Philips, BA, MBA, CPA, CMA, est directeur des programmes de la région du Pacifique de l'Agence du revenu du Canada. Tim était co-président de l'AGSP 2005 et est diplômé du programme de Senior Executive Fellows de la John F. Kennedy School of Government de l'Université de Harvard.

COURS SUR LE LEADERSHIP

Renforcez vos compétences en leadership et découvrez votre 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. Le fmi*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/>



Établir un meilleur niveau de protection pour les dénonciateurs

par Sandy Boucher, gestionnaire principal, juricomptabilité, Grant Thornton LLP

Aider à protéger les dénonciateurs

Historiquement, les dénonciateurs au Canada et dans le monde sont généralement considérés sous un jour négatif. Ils sont souvent perçus comme des étrangers indiscrets ou des mouchards égoïstes, plutôt que comme des personnes honnêtes et franches qui essaient simplement de faire la bonne chose.

Par conséquent, ils ont souvent été victimes de représailles – perte d’emploi, atteinte à la réputation et menaces physiques – lorsque leur nom a été révélé. Ces représailles privent les organisations des renseignements précieux que les dénonciateurs peuvent fournir. Cette situation commence à changer à l’échelle mondiale, avec la réalisation que les dénonciateurs jouent un rôle crucial dans la lutte contre la fraude, la corruption et d’autres crimes en col blanc. En effet, il a été démontré que les systèmes de dénonciation sont la façon

la plus économique et efficace de détecter un large éventail d’actes répréhensibles.

Bien que le Canada dispose d’un certain nombre de lois visant à encourager et protéger les dénonciateurs – et a des obligations internationales d’appliquer et de maintenir ces protections – notre législation reste fragmentée et diversifiée dans chaque province, et est en retard par rapport à une grande partie du monde en termes d’exhaustivité et d’efficacité.

Dans cette optique, il est important d’examiner de plus près les problèmes des dénonciateurs au Canada et de considérer ce qui peut être fait pour protéger plus efficacement ces droits afin de pouvoir bénéficier de cette précieuse ressource.

La nouvelle loi sur la dénonciation en Irlande, par exemple, représente une nouvelle référence, car elle protège les employés qui ont

des « motifs raisonnables de croire » qu'ils ont découvert un acte répréhensible au travail.¹ Les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Australie, le Ghana, la Serbie et la Corée du Sud sont d'autres pays qui ont mis en place des lois similaires.

Ces lois sont essentielles, car les récits et les cas de représailles envers les dénonciateurs sont nombreux. À Montréal, par exemple, des policiers qui avaient signalé de graves allégations contre des membres haut placés de leur service ont été licenciés, et la division des affaires internes de leur service aurait « inventé des preuves incriminantes pour les discréditer et justifier leur licenciement. »² Le manque de confidentialité et l'absence d'un système favorisant la confidentialité, dans ce cas et dans beaucoup d'autres, mettent en péril les dénonciateurs et découragent les autres à parler.

Le défi de la confidentialité

Dans de nombreux cas, il existe un paradoxe spécifique à la protection des dénonciateurs. Au travail, particulièrement dans le secteur privé, les dénonciateurs ont souvent très peu de protection législative et doivent compter sur les politiques de leur employeur – une situation qui peut bien sûr devenir problématique si la dénonciation concerne cet employeur. C'est la raison pour laquelle la confidentialité – lorsque les détails sur le dénonciateur et l'acte répréhensible sont très soigneusement gardés – est tellement indispensable à une bonne enquête et à la résolution d'une plainte.

Il n'est simplement pas suffisant de mettre en place une assistance téléphonique pour les dénonciateurs et de dire aux gens de l'appeler pour signaler des actes répréhensibles. Si le nom d'un dénonciateur est révélé – comme les systèmes mal gérés peuvent facilement le permettre – son emploi, sa réputation et même sa vie peuvent rapidement être compromis. D'ailleurs, des statistiques indiquent que 80 % des dénonciateurs subissent des conséquences négatives.³

Mesures de protection de la confidentialité des dénonciateurs

Il devrait être clair que – même avec les meilleures intentions – un espoir de confidentialité n'est pas suffisant. La seule mesure concrète que les dénonciateurs peuvent prendre pour se protéger est de maintenir leur propre anonymat. La confidentialité peut seulement être efficacement préservée par l'intermédiaire d'un système conçu pour maximiser l'anonymat.

Bien sûr, même les systèmes anonymes ne sont pas sûrs à 100 %. Dans bien des cas, lorsqu'un dénonciateur signale anonymement un acte répréhensible, son identité peut n'être jamais révélée. Parfois, cependant, l'identité de la personne peut être dévoilée par inadvertance au cours de l'enquête. Par exemple, si ses informations peuvent être associées à une fonction ou un service particuliers, cela peut réduire la liste des personnes qui pourraient être le dénonciateur, et son identité peut souvent devenir un centre d'intérêt important dans l'organisation. Une étude britannique dans l'industrie des services financiers l'a récemment souligné.⁴

Malgré tout, de nombreux systèmes canadiens n'autorisent pas les dénonciations anonymes, y compris certains systèmes imposés aux employés de l'État. Il est maintenant largement reconnu que l'impact pratique de ces politiques fait que les dénonciateurs potentiels qui craignent des représailles, s'ils sont identifiés, choisiront tout simplement de ne pas parler. Par conséquent, l'efficacité du système est compromise, et des informations précieuses peuvent ne jamais être révélées à la direction.

Parfois, la divulgation est inévitable

En plus des lacunes involontaires dans le système en matière de confidentialité et d'anonymat, il existe des circonstances où la loi ou les tribunaux peuvent exiger la divulgation de l'identité du dénonciateur, même si les entreprises ont dit qu'elles allaient faire tout leur possible pour préserver la confidentialité de son identité et de ses informations. Malgré les meilleures intentions et les politiques établies de la compagnie, parfois, elle pas d'autre choix que de divulguer les renseignements qu'elle peut avoir concernant le dénonciateur.

1. Don Butler. « Guess which country is a surprising gold standard for whistleblowers, » dans l'Ottawa Citizen (6 décembre 2016). Consulté à <http://ottawacitizen.com/news/local-news/guess-which-country-is-a-surprising-gold-standard-for-whistleblowers> le 1er mai 2017.
2. Paul Cherry. « 'It was 10 years of living hell,' former SPVM whistleblower says, » dans la Montreal Gazette (24 février 2017). Consulté à <http://montrealgazette.com/news/local-news/it-was-10-years-of-living-hell-says-former-spvm-whistleblower> le 2 mai 2017.
3. Public Concern at Work, 2016. « Whistleblowing: Time for Change. » Consulté à http://www.pcaw.org.uk/content/6-campaigns/2-time-for-change-review/pcaw_5yr-review_final.pdf?1480418791
4. Ben Martin. « How the whistleblowing scandal at Barclays unfolded. » The Telegraph (10 avril 2017). Consulté à <http://www.telegraph.co.uk/business/2017/04/10/whistleblowing-scandal-barclays-unfolded/>



Sandy Boucher,
gestionnaire principal,
juricomptabilité,
Grant Thornton LLP

Sandy Boucher travaille au service de juricomptabilité de Grant Thornton LLP depuis 2009. Il mène des enquêtes complexes de grande envergure, et aide les entreprises à prévenir et détecter la corruption et la fraude. Dans le cadre de son activité, Sandy gère le programme de dénonciation CARE (Confidential Anonymous Reporting for Employees) de Grant Thornton, et est un conférencier régulier pour les questions relatives aux dénonciateurs et aux systèmes de dénonciation.

C'est un enquêteur chevronné avec plus de 35 ans

d'expérience dans les secteurs public et privé. En 2015, Sandy a été sélectionné pour être vice-président du groupe de travail de l'Association canadienne de normalisation qui élaborait une directive pour les organisations souhaitant développer un système de dénonciation. Il a joué un rôle déterminant dans la formation du projet, et était un leader et contributeur important tout au long du processus. « Whistleblowing Systems – A Guide » est une ressource canadienne majeure sur les systèmes de dénonciation.

Sandy est agrégé supérieur de recherches au Centre

for Free Expression de l'Université Ryerson depuis début 2017. Il est l'un des membres fondateurs de la Whistleblower Initiative du centre, et il travaille avec ce groupe pour défendre les dénonciateurs et améliorer la protection des dénonciateurs canadiens. Sandy a été récemment sélectionné comme membre du comité parallèle du Conseil canadien des normes qui s'occupe de la gouvernance SMC/ISO/TC 309 des organisations qui se concentre sur les dénonciateurs.

Vous pouvez contacter Sandy à
Sandy.Boucher@ca.gt.com

L'application de la réflexion conceptuelle à l'expérimentation gouvernementale



par Nilufer Erdebil, PDG, Spring2 Innovation

Examinons ce qu'est l'expérimentation et comment nous pouvons en faire plus au sein de la fonction publique en appliquant la réflexion conceptuelle.

La **réflexion conceptuelle** est une méthodologie qui est de plus en plus adoptée dans le secteur public. Elle encourage les organisations à examiner les défis et les opportunités du point de vue des utilisateurs finaux afin de mieux comprendre leurs besoins et leurs désirs. L'utilisateur final peut être un client, un consommateur, un citoyen ou un groupe interne. Ce sont les personnes qui utiliseront votre produit, votre service, votre politique, votre processus, votre programme ou votre réglementation.

La réflexion conceptuelle a 5 phases – l'empathie, la définition, l'idéation, le

prototypage et l'essai – et utilise une approche méthodologique axée sur le facteur humain. Comme nous l'avons appris grâce à nos propres expériences, une solution unique ne convient pas à tout le monde. Il est donc nécessaire de comprendre nos utilisateurs finaux lors de la création de politiques, de services, de programmes et de produits. Afin de mieux comprendre nos clients et leurs besoins, nous pouvons classer les utilisateurs finaux selon leur persona. Les personas saisissent l'essence des divers groupes d'utilisateurs finaux, en mettant en valeur leurs objectifs et leurs défis.

L'**expérimentation** est quelque chose que la plupart d'entre nous font au quotidien, souvent sans nous en rendre compte. Qu'il s'agisse de prendre une route différente pour rentrer à la maison ou d'essayer une nouvelle recette de cuisine, l'expérimentation consiste

à trouver de nouvelles manières de faire les choses – et est très similaire au prototypage. La différence entre l'expérimentation et le prototypage dans le domaine de la réflexion conceptuelle est qu'avec le prototypage, vous recherchez des informations supplémentaires sur vos utilisateurs finaux, tandis qu'avec l'expérimentation, vous voulez déterminer le résultat.

Au Canada, les fonctionnaires sont actuellement encouragés à expérimenter davantage. Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a créé des directives relatives à l'expérimentation. Le SCT définit l'expérimentation de la manière suivante : **l'essai de nouvelles approches dans le but de déterminer ce qui fonctionne et ne fonctionne pas en s'appuyant sur une méthode rigoureuse**. En effet, il est nécessaire de trouver des moyens de régler les « problèmes



persistants que les approches traditionnelles n'ont pas su régler».

Afin d'examiner pleinement ce que signifie l'expérimentation pour chaque ministère et chaque service, nous devons observer et comprendre les employés de l'organisation avant d'établir ce que l'expérimentation fait et peut signifier pour chacun d'entre eux. Lorsque nous examinons les personnes qui vont expérimenter, nous identifions les clients de la politique d'expérimentation.

Si nous prenons du recul et appliquons la réflexion conceptuelle à l'expérimentation, nous remarquerons que la signification de l'expérimentation est différente pour chacun des employés de l'organisation (les responsables des politiques, les régulateurs, les équipes financières, les groupes administratifs, les gestionnaires, les chercheurs et les gestionnaires de programme). Ces groupes sont les utilisateurs finaux pour la direction de l'expérimentation. Pour comprendre comment les régulateurs peuvent expérimenter, nous avons besoin de mieux comprendre leurs tâches et leur parcours, puis de collaborer avec eux afin de développer une vision de la façon dont ils peuvent expérimenter dans leurs domaines de compétence. Nous devons également travailler avec les utilisateurs finaux pour comprendre ce que les méthodes rigoureuses signifient pour chaque catégorie/persona.

Une fois que nous comprenons parfaitement qui sont nos utilisateurs finaux, nous pouvons définir le problème ou l'opportunité pour chaque persona, et trouver comment l'expérimentation peut être effectuée pour chaque persona. Toutes les méthodes d'expérimentation ne fonctionnent pas forcément, alors nous sélectionnerons seulement certaines idées pour le prototypage et l'essai. Lors du prototypage et de l'essai de chaque méthode, nous en apprendrons davantage sur les utilisateurs finaux et la façon dont ils peuvent expérimenter plus souvent et plus efficacement au sein de leur organisation et leur ministère.

Si nous prenons le temps d'examiner ce que l'expérimentation signifie pour chaque persona/catégorie de la fonction publique, nous obtiendrons des résultats plus efficaces pour l'expérimentation que le rendement. En fin de compte, on nous encourage à expérimenter pour trouver des solutions à des problèmes persistants, et créer une valeur ajoutée pour nous, nos ministères et nos citoyens. Cette valeur ajoutée peut être atteinte si l'on prend le temps de regarder les choses du point de vue de l'utilisateur final.

Individuellement, comment pouvez-vous commencer à expérimenter? Observez ce qui se passe en matière d'expérimentation dans votre ministère et dans d'autres ministères. L'expérimentation est effectuée à tous les

niveaux et tous les échelons. Existe-t-il des idées que vous pouvez extrapoler? Prenez quelques instants pour réfléchir à la façon dont vous pouvez changer votre manière de travailler. Pensez à de grands projets, mais aussi à des petits – vous pouvez même expérimenter avec la présentation d'un document. Nommez une chose que vous pouvez faire aujourd'hui pour expérimenter au travail ou avec votre travail. Observez les résultats lorsque vous expérimentez.

Aimeriez-vous en savoir plus? Le 6 mai, à Toronto, Spring2 Innovation organisera [La réflexion conceptuelle pour les fonctionnaires.](#)



Nilufer Erdebil est la fondatrice et PDG de Spring2 Innovation. Elle a plus de 20 ans d'expérience en innovation dans différents domaines, y compris la défense (General Dynamics), les télécommunications (Marconi, Bell Canada, CrossKeys), le

développement d'applications, la gestion des programmes et la gestion des TI. Elle a collaboré avec des équipes de la haute direction, des cadres supérieurs, des ingénieurs et du personnel technique afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies, d'apporter des changements majeurs, de résoudre les défis des organisations, ainsi que de lancer de nouveaux produits et services. Durant sa carrière, elle a toujours eu le désir et la capacité de faciliter la communication entre la technologie et les affaires, tout en s'adaptant au changement.

Nilufer a conçu et développé de nombreux ateliers de réflexion conceptuelle pour les gouvernements fédéral et provinciaux. De plus, elle a créé le programme du cours sur l'innovation en matière de politique du SCT. Elle trouve des moyens uniques d'introduire dans le secteur public les méthodes courantes et émergentes utilisées par les entreprises.

Lauréate du prix «Forty Under 40» du Ottawa Business Journal en 2014 et du prix de leadership des Femmes en communications et technologie en 2016, elle est une autorité reconnue en matière d'innovation et de réflexion conceptuelle. Nilufer est ingénieure professionnelle avec un baccalauréat ès sciences en génie électrique et un MBA de l'Université Queen's.

10 raisons de faire du bénévolat à fmi*igf :

1. Élargir votre réseau professionnel

Grâce au programme de bénévolat fmi*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 fmi*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 fmi*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 fmi*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 fmi*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 fmi*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 fmi*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

fmi*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 fmi*igf aujourd'hui ! Veuillez contacter national@fmi.ca pour plus d'informations.



Postes disponibles :

- Conseil d'administration d*fmi*igf
- Comité de la semaine de PP
- Bénévole sur place - semaine de PP
- Bénévole sur place - AGSP
- Divers postes au sein des sections

Pour obtenir plus d'informations, contactez national@fmi.ca



ALAIN SÉGUIN

est « flatté » par le prix du fmi* igf

Alors, que fait un éminent fonctionnaire dès qu'il prend sa retraite ?

Il devient immédiatement consultant et entame un nouveau chapitre de sa vie professionnelle, sans perdre de temps. Du moins, c'est ce qu'Alain Séguin a fait quand il a pris sa retraite en août, après plus de 32 ans dans la fonction publique fédérale.

À ce moment-là, Alain travaillait au Bureau du contrôleur général en tant que contrôleur général adjoint pour la Transformation de la gestion financière.

Avant de rejoindre le Bureau du contrôleur général, ce fonctionnaire de 59 ans a été dirigeant principal des finances (DPF) à Emploi et Développement social Canada, DPF à la GRC et statisticien en chef adjoint aux Services de gestion de Statistique Canada.

Originaire d'Ottawa, il a également occupé des postes de direction de haut niveau à Ressources naturelles Canada, à la Diversification de l'économie de l'Ouest, et à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada.

Maintenant, Alain est disponible pour des services de consultation en gestion destinés aux dirigeants.

« En fait, j'ai proposé mes services à des anciens collègues DPF pour les aider avec des problèmes que quelqu'un ayant ma formation et mon expérience peut régler, » explique Alain. « Par exemple, des difficultés financières, des cadres de gestion ou des activités de transformation qui nécessitent une touche plus expérimentée et confirmée. »

Cette touche expérimentée a été reconnue en novembre dernier durant la Semaine de PP, lorsqu'Alain a reçu le prix de membre honoraire à vie du fmi*igf – à la suite de sa nomination par des collègues.

Bien qu'Alain ne soit pas une personne qui a besoin de reconnaissance, il apprécie et comprend l'importance de l'identification d'un travail acharné et de qualité.



Alain Séguin (au centre) est honoré par le PDG du fmi*igf Christopher Egan (à gauche) et le contrôleur général du Canada Roch Huppé lors de la Semaine de PP 2018.

« J'étais très honoré de recevoir une récompense si remarquable. Personnellement, je ne cours pas après les prix et les reconnaissances. Cependant, j'ai consacré beaucoup de temps et d'énergie à reconnaître et récompenser régulièrement mon personnel, » déclare Alain. « Je pense qu'il est important que la direction prenne le temps de reconnaître et d'applaudir les réussites du personnel. »

« En fait, je ne croyais pas que c'était important pour moi de recevoir des prix. Toutefois, lorsque (le contrôleur général du Canada) Roch (Huppé) m'a appelé à la maison et m'a parlé du prix, je ne m'y attendais vraiment pas, et j'étais très flatté et honoré par cette reconnaissance. »

Roch Huppé a également présenté le prix à Alain lors de la réception



Alain Séguin

du président à la Semaine de PP. Le fait que c'était Roch avait une signification particulière pour Alain.

« Cela m'a ému que Roch prenne le temps dans sa journée très occupée de me présenter le prix. J'ai énormément de respect pour Roch, et j'ai trouvé ses propos très appropriés et très touchants. »

« Je crois et j'espère que d'autres personnes à l'avenir seront aussi touchées que je l'étais en recevant ce prix ou une récompense similaire. »

Alain est un ardent partisan du fmi*igf depuis de nombreuses années.

« Je soutiens fermement le fmi*igf et la Semaine de PP. J'ai consacré beaucoup de temps à contribuer à la professionnalisation de la communauté de la gestion financière gouvernementale. »

Évidemment, le fmi*igf fait partie intégrante de cette professionnalisation, » ajoute Alain. « J'ai été membre du fmi*igf dans le passé. Toutefois, plus récemment, au cours des 15 dernières années en tant que DPF avec environ 1 000 employés dans tout le pays, mon rôle a été principalement d'encourager et d'aider le personnel à assister aux événements de la Semaine de PP et de l'AGSP. J'ai également encouragé la politique gouvernementale à considérer la participation aux conférences comme un moyen essentiel de formation. »

Et Alain joint le geste à la parole, car il a fait des présentations à plusieurs reprises lors de la Semaine de PP et d'autres événements du fmi*igf – mais ne lui demandez pas de se rappeler combien de fois.

« Franchement, je ne sais pas combien de fois exactement. Cependant, si vous comptez les événements régionaux de l'AGSP, je crois qu'il s'agit d'environ 10 fois en tout. »

Q et R



10 questions pour Martha Thomas

1. Qui est Martha Thomas? D'où venez-vous et comment vous êtes-vous retrouvée là où vous êtes aujourd'hui?

Qui est Martha Thomas? Honnêtement, j'essaie encore de le découvrir. Je suis convaincue que je ne le saurai jamais vraiment. Cela dit, je sais que je veux être une bonne citoyenne, un bon être humain et une bonne mère.

J'ai grandi à Toronto – au centre-ville de Toronto, pas à Hamilton ou à Guelph. J'ai quitté Toronto après avoir obtenu mon diplôme à l'Université de Toronto et j'ai déménagé en Colombie-Britannique. J'étais allée à Vernon en 1988 et j'étais tombée amoureuse des montagnes. Après deux années passées à travailler dans des restaurants et des bars, j'ai décidé que j'avais besoin de retourner à l'école. Comme je ne savais pas ce que je voulais vraiment faire, j'ai fait ce que beaucoup de gens font avec un diplôme en histoire : j'ai choisi d'enseigner. Après avoir suivi l'un des cours préalables de mathématiques, j'ai découvert que j'avais une aptitude pour

les chiffres et je me suis inscrite au programme d'administration des affaires du Collège Camosun. Ensuite, j'ai fait des études de comptabilité.

2. Quel est votre poste actuel et quels autres emplois avez-vous occupés au cours de votre carrière?

En ce moment, je suis gestionnaire à la vérification interne de la BCI (British Columbia Investment Management Corporation). Après avoir passé 17 ans au sein du gouvernement et gravi les échelons jusqu'au poste de dirigeante principale des finances, j'ai décidé que j'avais besoin de quelque chose de nouveau. En fait, j'ai fait un saut dans l'inconnu et j'ai redémarré ma carrière.

Voici la partie amusante de cette question. J'ai été sauveteuse, maître nageuse, serveuse, videuse (oui, c'est vrai), détective de magasin, caissière d'une épicerie et barmaid dans un camp militaire. Après m'être inscrite au programme de comptabilité, j'ai terminé mon stage

à Hutcheson and Company à Victoria, puis j'ai commencé à travailler au gouvernement en tant que vérificatrice interne principale au ministère des Finances.

3. Pouvez-vous décrire une journée de travail dans la vie de Martha Thomas ?

En ce moment, je me réveille à 6 h 15 et me prépare pour conduire ma fille Jordan et quelques autres élèves à leur pratique d'orchestre de jazz ou de chorale de jazz à l'école. En chemin, j'achète toujours une tasse de thé infusé de Timmy's. J'évite le café par service communautaire pour les gens autour de moi. Après m'être frayé un chemin dans la circulation de Colwood, j'arrive au travail, je discute avec mes collègues et je commence à travailler sur le projet du moment. Le reste de ma journée est habituellement une combinaison d'appels téléphoniques et de réunions. De plus, je suis actuellement présidente de notre club d'investissement. Nous n'échangeons pas d'argent réel, mais c'est une excellente manière informelle d'en savoir plus sur notre industrie. Lorsque je n'assiste pas à une réunion du club d'investissement, j'essaie d'utiliser mes heures de dîner pour faire de l'exercice. Après le travail, je commence à penser au souper et je rentre à la maison. Quand j'arrive à la porte, je suis généralement accueilli par ma fille, Drew (son petit ami s'appelle aussi Drew), et leur golden retriever, Finn. Après le souper, je lis, je regarde Netflix, je fais une lessive et je vais me coucher. Ce sont les jours où je n'assiste pas à une réunion du conseil.

4. Comment avez-vous commencé à vous impliquer à l'IGF ?

Je pense que, comme la plupart d'entre nous, j'ai été invitée à une réunion et on m'a demandé d'aider à planifier un événement. Un beau jour, on m'a proposé de devenir la prochaine vice-présidente de la section de Victoria. Mes mandats en tant que vice-présidente et présidente de la section m'ont permis de découvrir le côté national de l'IGF, et j'ai été emballée.

5. Depuis combien de temps faites-vous partie de l'IGF et quels postes avez-vous occupés ?

Je crois que j'ai rejoint la section de Victoria vers 2008-2009. J'ai commencé comme directrice des programmes, puis je suis devenue vice-présidente de la section, et enfin présidente de la section. J'ai

été choisie en tant que première présidente du nouveau Conseil aviseur des sections (CAS), puis j'ai été invitée à me présenter aux élections du Conseil national, où j'ai occupé les rôles de vice-présidente, présidente et directrice de la planification stratégique.

6. Selon vous, où se dirige l'IGF ?

L'IGF progresse énormément. Le Conseil national a beaucoup travaillé pour régler certains problèmes de gouvernance et a embauché un PDG très compétent qui a une vision à long terme pour l'organisation. Une vision pour l'IGF qui met l'accent sur la flexibilité et la pertinence. L'IGF est devenu l'un des fournisseurs de perfectionnement professionnel les plus fiables dans le secteur public canadien. Afin de garder cette position, nous sommes en train d'améliorer notre présence sur les médias sociaux et de mettre à jour nos produits et services pour pouvoir répondre à la demande en constante évolution de notre public cible. Notre événement phare est toujours la Semaine de PP à Ottawa/Gatineau, chaque année en novembre. Toutefois, nous avons récemment lancé un nouveau cours en ligne sur le leadership et développé de nouvelles relations stratégiques avec le CPA et l'IFPD afin d'élaborer plus de contenu et d'offrir plus d'opportunités de perfectionnement professionnel.

Nous avons 14 sections à travers le pays qui sont dirigées par des bénévoles dévoués et incroyablement compétents. Chaque section présente sa propre variété d'événements en se basant sur les besoins de sa communauté. Tous les paliers du gouvernement nous soutiennent dans nos efforts visant à aider le personnel à se tenir au courant des derniers événements et des nouvelles pratiques.

7. Quelle est l'utilité de l'IGF pour les CPA, et les personnes à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté financière ?

L'IGF offre une valeur ajoutée incroyable à des prix très raisonnables. C'est là où nous nous démarquons. En tant qu'organisme national, nous nous efforçons de rester à jour et de donner au secteur public des renseignements pertinents et opportuns afin d'augmenter la valeur des employés pour leur organisation. L'IGF reste également le plus adaptable et avant-gardiste que possible. Cela nous permet d'offrir des opportunités de développement sur différentes plateformes. Bien que nous ayons des événements réguliers où vous pouvez venir en personne, nous avons aussi créé des webinaires et avons plus récemment commencé à élaborer un programme

d'étude sur notre plateforme d'apprentissage en ligne. D'ailleurs, je recommande vivement le premier cours sur le leadership.

8. Est-ce vraiment important de rassembler différents paliers du gouvernement au sein de la communauté ?

La collaboration, la communication et le partage d'informations sont toujours essentiels. Ils peuvent fournir une perspective que les gens n'auraient peut-être pas eue ou appréciée quand ils travaillent à leur bureau. Nos événements offrent également des opportunités de partager les pratiques exemplaires qui pourraient fonctionner pour tous les paliers du gouvernement et faciliter une meilleure communication ou compréhension dans des domaines liés.

9. À votre avis, qu'est-ce qui pourrait inciter les gens à s'impliquer ou à s'impliquer davantage à l'IGF ?

Je ne peux exprimer pleinement ce que l'IGF m'a apporté sur le plan professionnel et personnel. En tant que bénévoles, nous organisons des événements qui sont bénéfiques au secteur public et qui facilitent leur développement. Cela entraîne une certaine fierté et des effets positifs. J'ai appris comment diriger un conseil d'administration

au niveau régional et national. En termes de progression de carrière, cette expérience a été inestimable et m'a ouvert tellement de portes. Mais surtout, je fais partie d'une communauté nationale de personnes qui sont devenues des amis pour la vie. Cela a vraiment été une expérience incroyablement enrichissante et gratifiante.

10. Aimerez-vous ajouter quelque chose ?

Je ne peux dire à quel point les bénévoles sont précieux à l'IGF, aussi bien au niveau régional que national. Nous ne serions pas l'organisation que nous sommes aujourd'hui sans eux. Seul le bureau national a des employés rémunérés. Les autres personnes de cette organisation offrent leur temps et leur expertise pour participer à la réussite de l'IGF.

À propos de Martha Thomas

Martha Thomas est gestionnaire de la vérification interne à la BCI et est membre de l'IGF depuis plus de 10 ans. Après avoir rejoint la section de Victoria, où elle a occupé les postes de vice-présidente et présidente, Martha a été choisie comme présidente du nouveau Conseil aviseur des sections (CAS). Ensuite, elle a été invitée à se présenter aux élections du Conseil national, où elle a été vice-présidente, présidente et directrice de la planification stratégique.



SÉRIE WEBINAIRES IGF

La série des webinaires du fmi*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!

LES SUJETS À VENIR INCLUENT :

Éthique
Les mégadonnées
Cybersécurité

La chaîne de blocs
La communication
L'intelligence artificielle (IA)

Abonnez-vous pour recevoir des mises à jour de webinaires : bit.ly/subscribeFMI

ACTUALITÉS DES SECTIONS

> SECTION DE LA CAPITALE

La section de la capitale a organisé une autre Journée de PP réussie sur les tendances actuelles en comptabilité, le 21 février à l'hôtel Sheraton. L'événement a accueilli plus de 85 participants et comprenait d'excellents conférenciers, ainsi que des discussions et des présentations captivantes.

Après les observations préliminaires de **Sherry Sharpe**, présidente de la section de la capitale, **Diane Peressini** du Bureau du contrôleur général a commencé le premier atelier et a parlé des normes de comptabilité et de vérification à venir au gouvernement du Canada. Ensuite, **Kateri Khoury**, qui travaille aussi au Bureau du contrôleur général, a fait

une présentation sur les immobilisations.

Après le dîner, **Tim McCormick**, directeur de PwC, et **Clarissa Ahnert**, gestionnaire à PwC, ont noué un dialogue avec l'auditoire sur les tendances actuelles en matière de contrôles internes/surveillance continue. **Eugene Ng**, associé à MNP, a par la suite présenté un atelier fantastique et stimulant sur la cybersécurité.

La conférence s'est terminée avec un débat éclairé sur l'intelligence artificielle, animé par **Adam Ali**, associé à MNP, et figurant les experts **Arun Thangaraj** (sous-ministre adjoint et DPF à Affaires mondiales Canada), **John Craig** (directeur, Prestation de solutions, MindBridge

Ai) et **Hash Qureshi** (associé, Services de gestion du risque d'entreprise, MNP Eastern Canada AI Lead).



Clarissa Ahnert, gestionnaire à PwC, et Tim McCormick, directeur de PwC, nouent un dialogue avec l'auditoire sur les tendances actuelles en matière de contrôles internes/surveillance continue, lors de la Journée de PP de la section de la capitale, le 21 février à l'hôtel Sheraton.

> SECTION DE CHARLOTTETOWN

La section de Charlottetown a été active depuis l'automne dernier, avec trois événements qui ont attiré de nombreux participants. Le 14 novembre, le premier atelier a captivé l'auditoire lorsque **Gavin Moore**, agent de la GRC, a présenté « La fraude par marketing de masse – Les crimes de persuasion, » et lorsque **Nathan Hardy** des Anciens Combattants Canada a présenté « La sécurité des TI au gouvernement et à la

maison. » Ensuite, le 17 janvier, nous avons eu une mise à jour de la situation financière de la part de l'honorable **Wayne Easter**, député de Malpeque et président du Comité permanent des finances, et l'honorable **J. Heath MacDonald**, ministre des Finances du Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard. Le 20 février, **Mike Haley** de la section d'Halifax de l'IGF, président de Landmark Decisions inc., est allé à Charlottetown pour présenter

« L'amélioration de la gestion des ressources et de l'établissement des coûts par le biais d'une planification collaborative. » Les participants ont appris comment la collaboration peut changer les choses lors de l'établissement des coûts et de la planification, et quels outils peuvent les aider. Le prochain événement est un atelier sur l'éthique qui est planifié au mois de mai.

> SECTION DE FREDERICTON

Chaque année, la section de Fredericton est heureuse d'accueillir la Vérificatrice générale du Nouveau-Brunswick et le 14 février, **Kim MacPherson**, CPA, CA, a parlé d'informations importantes provenant directement des rapports de la VG. Sa présentation soulignait les résultats financiers de la fin de l'exercice du Nouveau-Brunswick, ainsi que des problèmes survenant suite à la vérification annuelle des états financiers. Elle comprenait aussi les résumés de deux vérifications opérationnelles qui ont eu lieu en 2018, y

compris une vérification sur la gouvernance de Travail sécuritaire NB. C'est un sujet qui touche l'ensemble des Canadiens, car ces organisations sont responsables du bien-être des citoyens de chaque province. L'atelier de la VG attire toujours de nombreux professionnels provinciaux et fédéraux. Pour plus de détails, les rapports de la Vérificatrice générale peuvent être consultés à : www.agnb-vgnb.ca.

Le 29 novembre, la section a organisé un petit déjeuner avec la conférencière **Nadia**

Diakun-Thibault de Transports Canada. Sa présentation éclairée a permis aux participants d'en savoir plus sur la chaîne de blocs et l'identité, et de prendre part à une période de questions avec une intervenante enthousiaste et souvent animée. Nadia est de toute évidence une spécialiste dans son domaine, et ses connaissances accompagnent l'auditoire des rudiments de la chaîne de blocs à l'apprentissage de ses subtilités, jusqu'à son application dans la profession.

> SECTION D'HALIFAX

La section d'Halifax a eu un hiver bien occupé avec deux ateliers passionnants au calendrier.

Le 23 janvier, le vérificateur général de la Nouvelle-Écosse, **Michael Pickup**, a présenté « Comment rendre la gestion et les contrôles financiers moins ennuyeux. » Son atelier soulignait les principaux enseignements tirés des dernières vérifications financières et opérationnelles, ainsi que les nouvelles approches pour rendre publics les examens de la vérification.

Le 6 mars, **Louie Velocci**, leader national des Services-conseils aux DPI et associé directeur du bureau d'Halifax de KPMG, a parlé du

paysage des cybermenaces. Sa présentation et ses exemples concrets ont souligné l'importance des pratiques vigilantes en matière de sécurité des TI à tous les paliers du gouvernement, dans les entreprises et à la maison.

La section d'Halifax est actuellement en phase de recrutement pour son adhésion et son conseil. Nous acceptons toute personne qui aimerait faire du bénévolat pour aider à soutenir la section et son mandat d'offrir 5 à 6 ateliers de PP de qualité par an. Veuillez SVP contacter **Mike Haley**, coprésident de la section, à mhaley@landmark.ca ou au 902.499.5425.



Valérie Gauthier, trésorière de la section d'Halifax, Michael Pickup, vérificateur général de la Nouvelle-Écosse, et Jeff Pottie, coprésident de la section d'Halifax, posent pour une photo lors de l'événement de la section du 23 janvier.

> SECTION DU SUD-EST DU NOUVEAU-BRUNSWICK

En 2018-2019, la section du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (SENB) a organisé avec succès deux demi-journées de perfectionnement professionnel à Moncton. La planification d'un troisième événement au printemps est déjà bien entamée. Restez à l'écoute pour en savoir plus.

Le 27 février, notre atelier de formation

dans la salle de réception du St James Gate à Moncton a réuni 54 participants. Étaient présents des membres de différents ministères du gouvernement fédéral, de la Province du Nouveau-Brunswick et de la Ville de Moncton, ainsi que des étudiants de deux universités locales. **Heather Steeves**, professeure adjointe à l'Université Crandall, a parlé de « La culture financière et la

présentation de l'information financière pour les gestionnaires non financiers. » Elle a souligné l'importance de la culture financière et des compétences en communication dans notre profession. Elle a également fourni des conseils pour établir des communications efficaces afin que de bonnes informations permettent de surmonter les mauvaises décisions. La deuxième conférencière de la

matinée était **Angela Harris**, fondatrice de Work of Heart. Le thème de son discours était : « L'action inspirée : maximiser votre temps dans la vie et au travail. » Angela a expliqué son parcours personnel et comment elle a réussi à trouver le bonheur. Elle a donné plusieurs conseils sur la façon d'atteindre un équilibre sain travail/vie personnelle (ou comme elle le dit : une intégration travail/vie personnelle). Elle a également partagé avec le groupe une vidéo percutante qui démontrait l'importance du temps et pourquoi nous ne devrions jamais le tenir pour acquis.

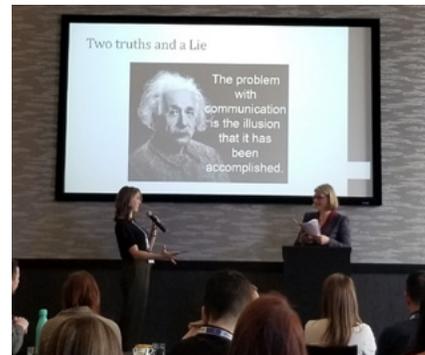
Le 6 novembre, 40 professionnels financiers de tous les paliers du gouvernement ont été accueillis dans le tout nouveau centre Avenir au centre-ville de Moncton, moins de deux mois après son inauguration. Le centre des congrès, qui a ouvert ses portes en septembre 2018, est le siège des Wildcats de Moncton de la Ligue de hockey junior majeur du Québec. Des représentants de

la Ville de Moncton (**Gregg Houser**, DPF, et **Jack MacDonald**, ingénieur en chef) étaient présents pour discuter du projet, de sa conception jusqu'à son achèvement. Ils ont parlé, entre autres choses, des sources de financement, de la gestion de projet, des défis de la construction et des impacts économiques prévus. Ils ont tous deux joué un rôle instrumental durant ce projet de 113 millions de dollars et ils ont pu répondre habilement aux questions de l'auditoire, tout en fournissant des détails pertinents. Après la présentation, les participants ont eu droit à une visite guidée de ce bâtiment ultramoderne. Après la visite, **Pierre-Marcel Desjardins**, professeur d'économie à l'Université de Moncton, a présenté une mise à jour sur les tendances économiques et l'industrie touristique locale.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nous sommes heureux d'annoncer l'ajout de trois nouveaux membres au conseil :

Gillianne King, Meghan Gaudet et Christiane Gauvin. Nous aimerions aussi profiter de cette occasion pour remercier les directeurs qui ont quitté leur poste au cours des derniers mois : **André Léger, Nancy Léger, Mélissa Ward et Paula Randell**.



Isabelle Savoie, membre du conseil de la section du sud-est du Nouveau-Brunswick, remercie la conférencière Heather Steeves après sa présentation, le 27 février, dans la salle de réception du St James Gate à Moncton.

> SECTION DE L'ONTARIO

La salle était comble, le 5 mars, lorsque plus de 100 participants se sont rassemblés dans le salon Charbonnel à l'Université de Toronto pour assister à l'événement de perfectionnement professionnel de la section de l'Ontario sur la résilience de la fonction publique.

Plus de 200 participants se sont également réunis dans 22 différents endroits pour regarder l'émission Web en direct, de Thunder Bay, à l'ouest, jusqu'à Ottawa, à l'est. De nouveaux bureaux se sont joints à nous pour cet événement : Concord et Ottawa (province), Walkerton (agence), ainsi que d'autres organismes et bureaux provinciaux du centre-ville de Toronto.

La section de l'Ontario s'engage à offrir des opportunités de perfectionnement professionnel viables, accessibles et économiques aux professionnels financiers travaillant au sein du gouvernement. Elle a maintenant un nouveau record de 28

partenaires pour les émissions Web de la province.

C'était le **septième événement en personne** de la section depuis son nouveau lancement 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, les participants ont reçu



Cheryl Fullerton de Corus Entertainment fait une présentation lors de la Journée de PP de la section de l'Ontario, le 5 mars à l'Université de Toronto.



Helen Ferreira-Walker, dirigeante principale des ressources humaines à Metrolinx, parle à plus de 100 personnes à l'Université de Toronto le 5 mars.

un message important des dirigeants de l'industrie sur la façon de demeurer fort lors d'un changement majeur, et ont aussi été conseillés, grâce à des discussions éclairées, sur la manière d'élaborer une vision stratégique afin de mieux soutenir la prise de décisions ayant des répercussions sur nos organisations.

Cheryl Fullerton, vice-présidente directrice

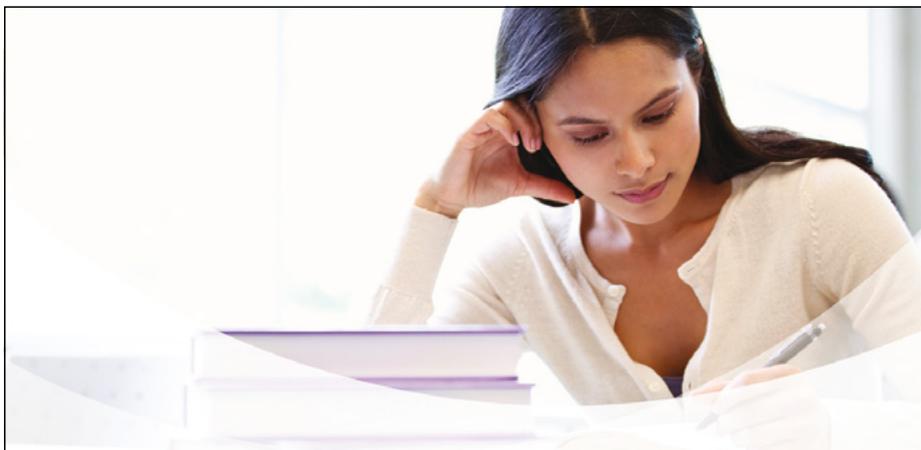


Lois Tullo du Global Risk Institute fait une présentation, le 5 mars à l'Université de Toronto, non seulement aux plus de 100 personnes présentes, mais aussi aux plus de 200 participants de l'émission Web.

du personnel et des communications à Corus Entertainment, a présenté « Nous avons seulement tout changé : la création d'un empire du divertissement » ; **Heather Ferreira-Walker**, dirigeante principale des ressources humaines à Metrolinx, a présenté « Un changement opérationnel audacieux : comment convaincre tout le monde » ; et **Lois Tullo**, cadre en résidence au Global Risk Institute, a présenté « Retour vers le futur : de 2007 à 2030 – Les implications et la gestion en constante évolution des risques non financiers. »

Les participants ont convenu que les sujets étaient « pertinents » et « opportuns », et l'une des personnes présentes nous a dit que l'atelier « s'appliquait parfaitement à notre époque » – et nous sommes entièrement d'accord.

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



Did you know? Over 51% of employee fraud is identified anonymously

CARE (Confidential Anonymous Reporting for Employees) is a service provided by Grant Thornton LLP allowing employees, contractors, suppliers, or other interested stakeholders to report unethical or unlawful incidents to a company—privately and confidentially.

For more information about CARE visit grantthorntoncare.ca



Grant Thornton | An instinct for growth™

Audit | Tax | Advisory

© 2019 Grant Thornton LLP. A Canadian Member of Grant Thornton International Ltd. All rights reserved.

Joindre la conversation →



FACEBOOK



TWITTER



LINKEDIN

#PSMW   

INSCRIVEZ-VOUS
AUJOURD'HUI !

AGSP 2019

13 ET 14 MAI 2019

Hôtel River Rock
Richmond, BC

fmi

igf[®]