



Leaders Digest



Le bulletin de la communauté nationale des gestionnaires

Volume 2, numéro 1

Janvier 2004

Dans Ce Numéro :

Leaders Digest – Janvier 2004	1
Premier communiqué - Forum national	2
Entrevue avec Paul Lefebvre	2
Nouvelles de la communauté des gestionnaires de la Région du Pacifique	5
Nouvelles de la communauté des gestionnaires de la Saskatchewan	5
Une bonne nouvelle de la communauté des gestionnaires de l'I-P-É	7
La Modernisation de la gestion des ressources humaines	8
D'autres ateliers seront offerts débutant en janvier 2004	10
Appui à la communauté locale de Saint John	12
Évaluation du forum	12

Leaders Digest– Janvier 2004



Nous avons le plaisir de vous annoncer que Jill Lang Ward, de Ressources naturelles Canada (RNCAN), a accepté une affectation au Secrétariat de la communauté nationale des gestionnaires. Elle y occupera le poste de directrice administrative, et ce à partir du 1^{er} décembre 2003.

Au cours de ses 2 années de service dans la fonction publique fédérale, M^{me} Lang Ward a acquis une précieuse expérience de travail à l'administration centrale et dans les régions. Elle travaille dans le domaine des ressources humaines depuis 22 ans et occupe le poste de gestionnaire des ressources humaines au Centre de foresterie des Grands Lacs à Sault-Sainte-Marie (Ontario) depuis 1992. Avant d'occuper ce poste, qui lui a permis de retourner chez elle, M^{me} Lang Ward a travaillé pendant douze ans pour la Gendarmerie royale du Canada, où elle est devenue chef de la Section de l'équité en matière d'emploi. C'est à ce titre qu'elle a présidé le Comité interministériel sur l'équité en matière d'emploi en 1990.

M^{me} Lang Ward n'a jamais cessé de défendre avec ferveur les intérêts des gestionnaires et des employés à l'extérieur des grands centres depuis qu'elle a assumé le rôle de représentante de RNCAN au Conseil fédéral de l'Ontario (CFO) et au Conseil des gestionnaires de l'Ontario en 1997. Elle croit fermement que la formation doit être disponible pour tous les employés de la fonction publique, peu importe leur lieu de travail, et participe activement au Sous-comité sur un milieu de travail de choix du CFO. Elle a participé à la mise sur pied du Comité conjoint de transition de carrière d'Algoma, du Secrétariat RNCAN-CFO et du Conseil de rapprochement du Nord de l'Ontario. Elle a dirigé l'organisation de Rapprochement du Nord 2000, qui était à la fois une activité axée sur le leadership et le bien-être et une foire d'information intergouvernementale. La même année, elle est devenue membre fondatrice du Conseil national de la communauté des gestionnaires. Ses nombreuses réalisations ont été reconnues en l'an 2000, quand elle a reçu le Prix du Chef de la fonction publique dans la catégorie Valoriser et soutenir les gens.

Grâce au généreux soutien de RNCAN, M^{me} Lang Ward a apporté sa contribution au Secrétariat de la communauté nationale des gestionnaires de diverses façons depuis 2001 : elle a été responsable du programme de récompenses, de notre initiative d'élaboration d'une image de marque et elle a dirigé la préparation et la publication de deux de nos documents (*Trousse du leadership et de l'apprentissage* et *Pratiques de coaching pour gestionnaires*). Elle a également participé activement à nos initiatives de développement communautaire.

Jill peut être rejoint au (705) 541-5563 au Bureau de Sault-Sainte-Marie, ou (613) 943-5863 au Bureau du Secrétariat ainsi que par courriel à langwar@rncan-rncan.gc.ca. ■

***Au début,
nous voulions
que le
mentorat soit
axé sur les
gestionnaires,
mais au fur et
à mesure que
notre initiative
progressait,
nous avons
senti que le
mentorat
serait
profitable à
tous.***

Premier communiqué - Forum national

La communauté nationale des gestionnaires et la collectivité des ressources humaines sont heureuses d'annoncer un événement d'envergure venant concrétiser un partenariat incontournable dans ce vent de Modernisation de la Fonction publique fédérale.

Le Forum mixte de développement professionnel de la communauté des gestionnaires et de la collectivité des ressources humaines aura lieu au Centre des congrès de Québec du 25 au 28 avril 2004. N'oubliez pas d'inscrire sur votre calendrier les dates de cette activité à ne pas manquer qui pourra accueillir plus de 1000 participants représentant les professionnels des RH et les gestionnaires.

Sous le thème ***Découvrons de nouveaux horizons***, ce forum permettra à nos deux collectivités de conjuguer nos efforts, de combiner notre expertise et de nous réunir pour exprimer nos vues, apprendre et façonner le nouveau visage d'une fonction publique moderne.

Le forum a notamment pour objectifs de renforcer les liens qui unissent nos deux collectivités et d'explorer de nouveaux modèles où les gestionnaires et les professionnels des RH contribuent ensemble à la prise des décisions de gestion et des décisions d'ordre opérationnel.

Visitez notre site web : www.scrh.gc.ca ou www.managers-gestionnaires.gc.ca à la mi-décembre pour en connaître davantage sur le contenu du Forum et les modalités d'inscription.

En espérant que vous serez des nôtres,

Marie-France Chagnon
Secrétariat de la communauté nationale des gestionnaires
mariefrance.chagnon@hrdc-drhc.gc.ca
(514)496-0947.

Secrétariat de la collectivité des ressources humaines
Beauregard.nicole@sct-tbs.gc.ca
(613) 946-9309 ■

Leaders Digest - Entrevue avec Paul Lefebvre

Mike Feyko, coordonnateur régional pour la communauté des gestionnaires de l'Ontario, s'est entretenu récemment avec Paul Lefebvre du Réseau du leadership, Secrétariat du Conseil du Trésor, au sujet de son leadership dans le changement de conversation au sein de la fonction publique par le biais du mentorat.

Leaders Digest :

Vous avez commencé par chercher des gestionnaires afin de favoriser le mentorat au sein de la fonction publique – qu'est-il arrivé par la suite?

Paul Lefebvre :

Au début, nous voulions que le mentorat soit axé sur les gestionnaires, mais au fur et à mesure que notre initiative progressait, nous avons senti que le mentorat serait profitable à tous, autant aux cadres supérieurs, aux gestionnaires, aux jeunes, qu'aux employés des Ressources humaines. Nous voulions qu'il profite à des gens provenant du plus grand nombre possible de ministères et d'endroits, ainsi qu'à un nombre équilibré d'hommes et de femmes. À la fin, nous avons 70 participants : 40 femmes, 30 hommes, de 22 ministères.

Leaders Digest :

Qu'est-ce que cette expérience vous a appris au sujet des fonctionnaires?

Paul Lefebvre :

J'ai appris que nous nous ressemblons beaucoup plus que nous le pensons.

Lorsque nous mettons de côté nos titres, nos rôles et nos emplois, nous ne sommes que des êtres humains qui essaient de faire une différence – c'est l'élément égalisateur. Durant les journées de réflexion, nous nous sommes rendus compte que nous recherchions en premier lieu des personnes ayant des qualités spéciales. Ensuite, nous avons découvert que les 70 participants avaient beaucoup de choses en commun, même si chacun d'eux était unique.



Nous avons découvert quelque chose très proche de l'esprit humain dans le milieu de travail. C'était beaucoup plus qu'un groupe de gens ayant des compétences, des emplois, de l'expérience et un statut. Notre découverte allait beaucoup plus loin que cela. Nous avons découvert la passion des gens, leur talent et leur esprit. Au cours des six journées de réflexion, nous avons vu que ces éléments n'étaient pas enfouis profondément, mais qu'ils étaient visi-

bles. Les gens sont réels et cela ne prend pas grand temps à s'en rendre compte, de trouver leur esprit et d'y avoir accès. Lorsque vous mettez votre égo, votre statut et votre rôle de côté, votre esprit remonte à la surface. Nous voulions au départ transmettre aux participants des connaissances sur le mentorat afin qu'ils remplissent mieux leurs tâches au travail. C'est ce que nous voulions. Nous ne savions pas du tout que nous aurions accès à l'esprit humain de la façon dont nous l'avons fait.

Leaders Digest :

Pourquoi le mentorat est-il si important dans la fonction publique?

Paul Lefebvre :

Je m'y consacre depuis 7 ans. Au début, je me suis rendu compte que le mentorat nous donnait l'occasion d'examiner le monde autour de nous d'une façon différente. S'il nous montrait une autre façon d'observer le monde autour de nous, il nous montrerait peut-

...nous avons découvert que les 70 participants avaient beaucoup de choses en commun, même si chacun d'eux était unique.

Au début, je me suis rendu compte que le mentorat nous donnait l'occasion d'examiner le monde autour de nous d'une façon différente.

Que faites-vous depuis la fin des journées de réflexion portant sur le mentorat?

être une autre façon de faire les choses. Si vous pouvez être un observateur différent, vous pouvez donc obtenir un résultat différent. Partout nous entendons que la culture de la fonction publique doit être changée. En conséquence, très tôt j'ai cru que le mentorat et l'apprentissage du leadership, fondés sur la réflexion et l'introspection, étaient très puissants.

Au début, le mentorat était perçu comme une mode passagère, la « soupe du jour ». Aujourd'hui, je vois que beaucoup de gens comprennent comment le mentorat peut les aider à devenir un leader différent. Pour moi, le mentorat et le leadership au niveau le plus élevé sont une seule et même chose. Je pense que le mentorat offre à tous les fonctionnaires la possibilité d'observer le monde autour d'eux d'une façon différente et d'engendrer de nouvelles actions.

Leaders Digest :

Rapidement, définissez le terme mentorat : ce qu'il est et ce qu'il n'est pas?

Paul Lefebvre :

La définition la plus simple que je donnerais du terme mentorat est qu'il représente « l'art de susciter l'excellence chez les autres ». Il n'est pas une technique pour enseigner aux gens comment performer en fonction de nos normes, cela veut plutôt dire « encourager quelqu'un à faire quelque chose ». Une autre façon de voir le mentorat est la citation sur le papillon qui est incluse dans les pratiques de mentorat pour les gestionnaires – « Le mentorat n'a pas pour objectif de montrer à une chenille comment voler, mais plutôt de créer une ouverture afin qu'elle voit la possibilité de voler. » Pour moi, cette citation illustre ce qu'est le mentorat, et ce qu'il n'est pas. Enseigner comment voler relève plus du domaine du contrôle, tandis que créer une ouverture donne accès à une nouvelle dimension.

Leaders Digest :

Quelle est la signification du papillon – pourquoi l'avez-vous choisi comme symbole de votre mentorat?

Paul Lefebvre :

Le papillon est un symbole de la transformation, ce qui explique son importance. Nous parlons de transformation puisque nous voulons changer la culture au sein de la fonction publique. Ce changement exige une transformation, mais il ne nécessite pas que vous deveniez quelque chose que vous n'êtes pas. Au contraire, il donne accès à quelqu'un ou à quelque chose que vous êtes déjà présentement. La chenille est déjà un papillon, elle ne passe pas à côté de quelque chose. Si elle continue sa propre vie, elle deviendra un papillon. Le papillon est déjà dans la chenille.

Leaders Digest :

Que faites-vous depuis la fin des journées de réflexion portant sur le mentorat?

Paul Lefebvre :

Je rédige un rapport, une histoire qui raconte ce qui s'est produit au cours des six derniers mois. Au début, j'étais censé écrire un rapport de deux pages à l'intention de mon sous-ministre adjoint, mais j'ai décidé d'écrire une histoire qui raconte ce qui est arrivé au cours des six derniers mois, et quelle orientation prendrons-nous au cours des deux prochaines années relativement au mentorat. Mon histoire portait d'abord sur le transfert de connaissances et maintenant elle met l'emphase sur le transfert du leadership. Elle est devenue un parcours axé sur le leadership au lieu d'un parcours axé sur le mentorat.

Leaders Digest :

Qu'est-ce que Paul Lefebvre fera à sa retraite?

Paul Lefebvre :

Du mentorat! J'aurai ma propre entreprise dédiée au mentorat. J'ai aimé faire du mentorat individuel et je m'y consacrerai encore. J'écrirai probablement des nouvelles qui porteront sûrement sur le leadership et le mentorat. J'élaborerai aussi d'autres ateliers de type séance. Je prévois rester en contact avec la fonction publique, y contribuer d'un autre point de vue. J'ai l'intention aussi de jouer au golf et de relaxer. La photographie est une de mes passions, et j'aimerais combiner mon travail et la photographie et voir ce qui en découle. ■

Nouvelles de la communauté des gestionnaires de la Région du Pacifique :

Merci à Gail Whitney, coordonnatrice régionale, Conseil de la communauté des gestionnaires du Pacifique, pour l'information qui suit.



On a récemment reconnu le leadership et l'excellente gestion de Goretta Day à titre de coordonnatrice régionale du Conseil de la communauté des gestionnaires du Pacifique

On a récemment reconnu le leadership et l'excellente gestion de Goretta Day à titre de coordonnatrice régionale du Conseil de la communauté des gestionnaires du Pacifique, de juin 2002 à juillet 2003. Le 10 décembre 2003, la présidente du Conseil, Irene Lugsdin, lui a présenté le certificat de reconnaissance du Conseil au cours de la réunion trimestrielle avec le représentant ministériel. ■

Nouvelles de la communauté des gestionnaires de la Saskatchewan :

Merci à Lloyd Legaré, coordonnateur régional, pour l'information qui suit.

La communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan continue d'être dynamique, engagée et très active. Au cours des derniers mois, nous avons pris part à des activités et à des plans qui feront en sorte que les prochains mois seront aussi féconds en événements.

Durant la Semaine nationale de la fonction publique, les gestionnaires fédéraux dans les zones rurales de cette province ont organisé des barbecues et des réunions afin de reconnaître l'excellent travail de leurs employés et leur permettre de s'amuser. Ces activités ont favorisé le développement de l'esprit communautaire.

La communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan continue d'être dynamique, engagée et très active.

Le nombre de membres du Conseil de la communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan ne cesse d'augmenter.

Elles ont remporté un tel succès que des employés des autres régions de la province ont demandé à être inclus dans les activités planifiées pour 2004. Nous avons été très encouragés par les résultats de nos efforts pour réunir les gestionnaires fédéraux dans ces régions où, pour la plupart, ils n'ont jamais eu la possibilité de discuter avec leurs pairs de sujets qui les intéressent ou les préoccupent.

Au cours de l'hiver et du printemps, des membres du Conseil de la communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan visiteront des petits groupes de gestionnaires dans les zones rurales pour leur parler de notre travail et leur confirmer que nous traitons les questions qui les préoccupent.

Le nombre de membres du Conseil de la communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan ne cesse d'augmenter. Le Conseil compte maintenant 20 membres, dont les nouveaux proviennent de divers ministères comme Parcs Canada, Patrimoine canadien, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada. La liste de tous les membres du Conseil est affichée sur notre site Web. Nous élaborons présentement un profil de chaque membre qui sera ajouté à titre informatif.

En novembre, le Conseil de la communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan était l'hôte d'une réunion d'une journée portant sur les lois relatives aux valeurs et à l'éthique. L'exposé dynamique de notre conférencière principale, Catherine MacQuarrie, laquelle a dirigé l'initiative du Secrétariat du Conseil du Trésor, a apporté des clarifications très utiles sur ce sujet. Quelque 70 gestionnaires et spécialistes en ressources humaines ont participé à cette réunion qui s'est tenue au Centre Queensbury de Regina.

Le 20 janvier sera une journée intéressante à Saskatoon. Le matin, André Carrière rencontrera les membres du Conseil de la communauté des gestion-

naires fédéraux de la Saskatchewan. Par la suite, il s'adressera aux gestionnaires fédéraux dans le cadre d'une séance d'information ouverte. Il fera le point sur son travail comme chef du projet relatif aux gestionnaires. Son équipe a terminé ses recherches et rédige présentement des recommandations à l'intention du Conseil du Trésor sur plusieurs questions, par exemple : quelle est la définition d'un gestionnaire?, quelles sont les compétences requises pour remplir la fonction de gestionnaire?, quels systèmes de soutien les gestionnaires ont-ils besoin? et, de quelle façon les gestionnaires devraient-ils être appuyés?

Nous planifions présentement une séance de deux jours qui se tiendra à Regina à la fin de février. Cette séance, organisée en collaboration avec la Commission de la fonction publique, portera sur la modernisation des ressources humaines. Nous espérons attirer à cette séance plus de cent participants : gestionnaires, coordonnateurs de l'apprentissage, jeunes fonctionnaires fédéraux et spécialistes en ressources humaines. Les détails sur celle-ci seront bientôt affichés sur le site Web régional, ou ils seront disponibles par le biais des membres du Conseil de la communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan.

En plus des activités susmentionnées, nous pouvons maintenant offrir des services de facilitation grâce à l'appui du Conseil national de la communauté des gestionnaires.

La journée de réflexion, organisée par Bob Chartier et portant sur la facilitation, laquelle s'est tenue à Moose Jaw en septembre dernier, a donné lieu à la création de deux communautés d'échange de pratiques en Saskatchewan : une à Saskatoon et une autre à Regina. Ces deux communautés sont très actives; elles tiennent des réunions régulièrement et forment des équipes pour l'apprentissage afin d'améliorer les compétences de leurs membres. Elles cernent les occasions de collaborer pour offrir des services de facilitation à divers ministères et organismes fédéraux afin qu'ils n'aient pas à avoir recours à des

services de facilitateurs contractuels qui sont très coûteux. Le rendement du capital investi pour réunir les membres de ces deux groupes dévoués et talentueux est déjà visible dans la province.

De plus, nous avons deux facilitateurs qui ont reçu une formation pour diriger les séances d'une demi-journée portant sur les pratiques de mentorat pour les gestionnaires, appuyées par la Communauté nationale des gestionnaires. Les séances commenceront en janvier. Nous recevons déjà des appels de ministères et organismes qui sont intéressés à ce que leurs gestionnaires assistent à cette séance innovatrice.

Finalement, nous nous préparons à promouvoir le Forum national des gestionnaires qui aura lieu dans la ville de Québec, du 25 au 28 avril 2004. Une fois de plus, le Conseil de la communauté des gestionnaires fédéraux de la Saskatchewan et le Conseil des hauts fonctionnaires fédéraux de la Saskatchewan, en collaboration avec le ministère d'attache appro-

prié, parrainera la participation d'un gestionnaire de la province au Forum.

Les détails sur la façon d'appliquer seront affichés bientôt sur le site Web, ou ils seront disponibles par le biais d'autres moyens promotionnels. Nous espérons qu'un grand nombre de gestionnaires de la Saskatchewan participeront au Forum à Québec, et nous vous encourageons tous à faire des plans pour y assister.

Pour de plus ample information, veuillez contacter Lloyd Legaré,
Coordonnateur
Réseau des gestionnaires de la
Saskatchewan, téléphone: 306-780-5246
lloyd.legare@wd.gc.ca

http://publiservice.gc.ca/committees/scsfo-cffs/menu_e.html■

Porter le flambeau de Banff à l'Île-du-Prince-Édouard – une bonne nouvelle de la communauté des gestionnaires de l'Î-P-É

Merci à Anne Gillis, coordonnatrice du Réseau des gestionnaires de cette province, pour l'information qui suit.

Lors du Forum national des gestionnaires en 2002 à Banff, un des ateliers avait pour thème « *Mind the Gap – X'ers, Boomers and Veterans at Work* », lequel était présenté par Alison King, de BC Hydro. Patty Dexter de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) à l'Île-du-Prince-Édouard a participé à l'atelier. Elle l'a trouvé si enrichissant qu'elle voulait qu'il soit offert dans sa province.

Patty Dexter voyait en l'une de ses collègues de travail, Lisa Palmer (qui fait partie de la génération X), une excellente présentatrice potentielle de l'atelier susmentionné.

M^{me} Dexter et M^{me} Palmer, qui participent activement au Réseau des gestionnaires de l'Île-du-Prince-Édouard, ont donc proposé l'atelier au Comité des programmes de ce réseau. Ce comité a répondu « OUI » pour l'organisation et le parrainage de l'atelier.

M^{me} Dexter et M^{me} Palmer ont demandé à un baby-boomer, Bill Divinski de l'ADRC, d'aider cette dernière à préparer l'atelier. Patty Dexter a communiqué avec Alison King, de BC Hydro, pour obtenir le contenu de l'atelier fait à Banff. À la fin de l'hiver et au printemps, M. Divinsky, M^{me} Palmer et d'autres employés de l'ADRC ont pris du temps pour

...nous nous préparons à promouvoir le Forum national des gestionnaires qui aura lieu dans la ville de Québec, du 25 au 28 avril 2004.

...une bonne nouvelle de la communauté des gestionnaires de l'Î-P-É

**Les ateliers
donnés par
Susan
Demerchant,
ADRC et
Norbert
Robichaud,
DRHC ont
suscité
beaucoup
d'intérêts.**

Ric Cameron,

Champion national des gestionnaires, Vice-président principal, Agence canadienne de développement international. M. Cameron nous a applaudi pour notre initiative de partenariat avec le groupe des ressources humaines et le réseau des jeunes. Il nous a parlé de son rôle de champion et d'appui envers les gestionnaires. M. Cameron nous a dressé une mise à jour du projet des gestionnaires ainsi que l'importance des autres initiatives de la Collectivité des gestionnaires dont le coaching.

Joan McCarthy,

Analyste des projets/politiques, Conseil du trésor du Canada, Secrétariat de la collectivité des ressources humaines. Mme McCarthy s'est adressé à la collectivité des ressources humaines sur la plateforme d'apprentissage en matière de ressources humaines.

Marena McLaughlin,

Commissaire adjointe, Service Correctionnel du Canada, **Louise Branch**, chef exécutif régional, Développement des ressources humaines Canada, et **Charlene Sullivan**, Directrice générale, Agence de promotion économique du Canada Atlantique, Ressources Humaines ont participé à un panel sur la modernisation de la

gestion des ressources humaines. Elles ont adressé les trois collectivités et ont répondu aux questions et aux inquiétudes exprimées par les participants.

Michel Doiron,

Directeur, Division des pensions et des retraites, TPSGC. M. Doiron s'est adressé au réseau des jeunes principalement de ses expériences de carrière et également des attentes des gestionnaires envers les jeunes fonctionnaires.

Martin Latulippe,

conférencier, La Société Latulippe Inc. M. Latulippe a motivé les participants en éveillant leur potentiel en se servant d'expérience de vie au travail et d'exercices variés. Il nous a incité à penser à l'extérieur de la boîte et prendre des petits pas afin de relever des nouveaux défis dans la vie autant au travail qu'en milieu familial. Consulter son livre « L'école du succès » et son site web: www.zerolimite.ca

(Version anglaise « Major in Success » by Patrick Combs, a New York Times best-seller). ■

Plusieurs ateliers ont été présentés :

► **Atelier « Pratiques de Coaching »**

Les ateliers donnés par Susan Demerchant, ADRC et Norbert Robichaud, DRHC ont suscité beaucoup d'intérêts. Cet atelier traite de l'art de susciter l'excellence chez les autres en observant le monde autrement et à découvrir de nouvelles façons de diriger et de faire bouger les choses. ■

D'autres ateliers seront offerts débutant en janvier 2004- consulter le site web au début de la nouvelle année.

► **Atelier sur le « Dialogue »**

L'atelier donné par Marie-Ève Marchand, présidente de la firme Écoda et professeure associée au Département de management de l'Université de Laval nous a permis de réfléchir à ce que pourrait être un milieu de travail dialogique, de se familiariser avec les idées du physicien David Bohm sur le dialogue, pratiquer le dialogue de groupe selon la proposition de Bohm et d'échanger sur des situations où l'utilisation du dialogue de Bohm serait appropriée ou inappropriée dans notre milieu de travail.

► **Atelier « Vous découvrir grâce à Insight »**

L'atelier « Vous découvrir grâce à Insights » donné par Mme Ghislaine Kerry, Centre canadien de gestion, s'est avéré aussi très populaire.

Les participants ont augmenté leur compréhension du Insights System et des 4 couleurs, Bleu frais, Rouge ardent, Vert calme et Jaune brillant. Chaque couleur est d'égale valeur et représente des caractéristiques, des styles de comportement et des besoins différents. L'énergie de chaque couleur présente des points forts et des points faibles, selon la situation et votre point de vue. Chaque personne possède une combinaison unique des quatre couleurs en diverses intensités. En déterminant leur couleur primaire, les participants ont pu comprendre plus facilement leurs motivations, leurs besoins et leurs désirs personnels. En outre, si vous comprenez la façon dont vous et les autres êtes susceptibles de réagir à une situation donnée, vous pourrez communiquer avec ces personnes de manière à faire en sorte que les meilleures qualités de tout le monde soient célébrées et appréciées, à diminuer toute tension et à réduire la probabilité de malentendus.

► **Atelier « Fossé entre les générations »**

Cet atelier intitulé « Attention au fossé... génération X », présenté par le duo intergénérationnelle, Bill Divinski, Directeur et Lisa Palmer, Consultant en apprentissage de l'Agence des douanes et revenu Canada s'avéra des plus populaires. Ils ont analysé les différentes générations et démontré que l'époque à laquelle on grandit peut transparaître de façon surprenante. On a appris à connaître les ressorts du comportement de chaque génération et les moyens de les faire travailler efficacement ensem-

► **Atelier sur la « Gestion de la charge de travail »**

L'atelier était donné par Diane Manseau, Statut de la condition de la femme et France Simard, Agence des douanes et du revenu Canada au Québec. Ces dames nous ont amenés à réfléchir et explorer de nouvelles façons de faire ou voir les choses, réaménager ses priorités, son horaire et apprendre de ceux qui ne sont pas surchargés en s'inspirant d'un outil de travail intitulé « Compendium sur la charge de travail ». Ce compendium est disponible sur le site web du Conseil fédéral du Québec.

<http://publiservice.gc.ca/services/gfrq/cfq/comites/gest-intermediaires/index-f.html>

► **Atelier sur le « Dialogue »**

L'atelier donné par Marie-Ève Marchand, présidente de la firme Écoda et professeure associée au Département de management de l'Université de Laval nous a permis de réfléchir à ce que pourrait être un milieu de travail dialogique, de se familiariser avec les idées du physicien David Bohm sur le dialogue, pratiquer le dialogue de groupe selon la proposition de Bohm et d'échanger sur des situations où l'utilisation du dialogue de Bohm serait appropriée ou inappropriée dans notre milieu de travail.

Plusieurs sessions sur le dialogue des Collectivités des gestionnaires, des ressources humaines et des jeunes eurent lieu lors du forum leur permettant des discussions, du réseautage et de renforcement de la communauté.

Dans le secteur des kiosques, les gestionnaires avaient une excellente occasion de réunir des renseignements utiles.

Plusieurs sessions sur le dialogue des Collectivités des gestionnaires, des ressources humaines et des jeunes eurent lieu lors du forum

Enfin, l'atelier a eu lieu en juin 2003. Quarante-cinq gestionnaires fédéraux, provinciaux ou municipaux y ont participé. Leur âge variait entre 22 et 55 ans. L'atelier a été une grande réussite. Les évaluations étaient très positives. L'occasion de passer le mot sur l'expérience acquise au cours d'événements comme le Forum national est merveilleuse. Faire profiter nos collègues de travail d'un atelier auquel ils n'auraient normalement pas eu l'occasion d'assister voulait vraiment dire leur « porter un message » et leur fournir une occasion d'apprendre.

Nous remercions toutes les personnes qui ont rendu possible la tenue de l'atelier :

- La Communauté nationale des gestionnaires et le Centre canadien de gestion pour avoir organisé le Forum national de perfectionnement professionnel des gestionnaires;

- Alison King et BC Hydro pour avoir élaboré l'exposé « *Mind the Gap – Xèrs, Boomers and Veterans at Work* »;

**Quarante-cinq
gestionnaires**

**fédéraux,
provinciaux ou
municipaux y
ont participé.**

**Leur âge
variait entre 22
et 55 ans.**

**L'atelier a été
une grande
réussite.**

- Patty Dexter pour avoir eu l'idée d'offrir l'atelier dans sa province à son retour du Forum national des gestionnaires;

- Lisa Palmer, Bill Divinski et Pat Pegg de l'ADRC pour avoir adapté l'atelier et y avoir insufflé leur dynamisme et leur enthousiasme.

- Dan Woodin, directeur du Centre fiscal de l'ADRC à Summerside, pour avoir encouragé l'appui des employés de l'ADRC au Réseau des gestionnaires de l'Île-du-Prince-Édouard.

Commentaires de deux participants à l'atelier :

« La participation à tous les ateliers ou à toutes les réunions devraient être aussi variée. »
« Le meilleur exposé auquel j'ai assisté depuis longtemps. »

C'est du réseautage en pleine action!

Pour de plus ample information, veuillez contacter Anne Gillis, 902-368-0126, magillis@vac-acc.gc.ca ■

**La Modernisation de la gestion des ressources humaines
...un vent de renouveau –
Forum de la Collectivité des gestionnaires du Nouveau-Brunswick**

Merci à Ghislaine Savoie, coordonnatrice du Réseau des gestionnaires de cette province, pour l'information qui suit.

Les gestionnaires du Nouveau-Brunswick ont organisé un forum de trois jours, du 18 au 20 novembre 2003 au Saint-John Trade and Convention Center. Ce troisième forum fut commandité conjointement par la Collectivité des gestionnaires du Nouveau Brunswick et le Conseil fédéral du Nouveau Brunswick.

Une première pour la Collectivité des gestionnaires du N.-B., ce forum fut organisé en partenariat avec la Collectivité des Ressources humaines du Nouveau-Brunswick, et le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux du N.-B.

Ce forum avait pour thème « La Modernisation de la gestion des ressources humaines...un vent de renouveau »

Les objectifs du forum étaient les suivants :

Comprendre la Modernisation de la gestion des ressources humaines (MHR)

MRH- enjeux et inquiétudes
Occasions d'apprentissage
Réseautage
Renforcement de la collectivité

Le forum offrait aux participants des présentations par des conférenciers (ères) connus, cinq ateliers interactifs (chaque atelier était présenté à deux reprises dans l'une des deux langues officielles), des séances de dialogue des collectivités au cours desquelles les participants ont cerné leurs préoccupations, établi l'ordre de priorité de ces préoccupations et en ont discutées. On a terminé le forum avec un conférencier « Éveilleur de potentiel »

Divers organismes dont Formation et perfectionnement Canada, le Comité conjoint de transition de carrière du N.-B., le Centre canadien de gestion, la collectivité des gestionnaires du N.-B., l'Atlantic Baptist University, l'Université de Moncton ainsi que University of New Brunswick avaient installé des stands pour distribuer de l'information sur les programmes d'apprentissage et les possibilités de perfectionnement professionnel.

Participants :

En tout, 160 délégués qui représentaient 16 ministères fédéraux et le Conseil fédéral du N.-B. ont participé au forum.

Nos conférenciers :

Steve Lunney,

Champion des gestionnaires du Nouveau-Brunswick et Directeur des services fiscaux de Saint-John, Agence des douanes et du revenu Canada, Nouveau Brunswick. M. Lunney a souhaité la bienvenue aux trois collectivités et souligna l'importance de travailler de façon horizontale surtout dans l'optique

de la Modernisation de la gestion des ressources humaines. Il encouragea les gestionnaires à poursuivre leur travail avec la collectivité en supportant des initiatives telle que le coaching.

Richard Momy,

Analyste principal des politiques, Groupe de travail sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique. M. Momy nous a donné un aperçu de la nouvelle loi sur la Modernisation de la gestion des ressources humaines.

Jean Bernard Lafontaine,

membre du comité de gestion du Conseil fédéral du Nouveau-Brunswick et Directeur exécutif régional, Patrimoine canadien, bureau régional, Nouveau Brunswick. M. Lafontaine nous a rappelé les nombreux défis des années antérieurs et ceux du futur dans l'optique d'un nouveau gouvernement et également de la loi sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. L'objectif des trois collectivités est le même soit de donner le meilleur service possible aux canadiens/canadiennes tout en maintenant une fonction publique innovatrice et dynamique.

Denise Boudrias,

Vice-présidente principale, Centre canadien de gestion, Centre de formation et de perfectionnement. Mme Boudrias a souligné l'importance des régions au sein de la nouvelle école de la fonction publique du Canada. Selon Mme Boudrias, la nouvelle école doit faire preuve de créativité dans le futur et créer des partenariats avec les régions, les collectivités, les conseils fédéraux, les universités et collèges. L'école doit également rencontrer les 3 « a », abordable, accessible et adaptable pour tous.

Paul Gauvin,

Sous-commissaire, Gestion générale et contrôle, Gendarmerie royale du Canada. L'allocution de M. Gauvin portait sur l'art d'initier des changements, très approprié avec la venue du projet de loi C-25.

En tout, 160 délégués qui représentaient 16 ministères fédéraux et le Conseil fédéral du N.-B. ont participé au forum.

L'objectif des trois collectivités est le même soit de donner le meilleur service possible aux canadiens/canadiennes tout en maintenant une fonction publique innovatrice et dynamique.

LE SECRÉTARIAT DE LA COMMUNAUTÉ DES GESTIONNAIRES

234 rue Laurier, Suite 2200
Ottawa, Ontario
K1P 6K6

Téléphone : (613) 943-5863
Courriel:
[secretariat@managers-
gestionnaires.gc.ca](mailto:secretariat@managers-gestionnaires.gc.ca)

[http://www.managers-
gestionnaires.gc.ca](http://www.managers-gestionnaires.gc.ca)

Service d'abonnement courriel

Abonnez-vous pour recevoir automatiquement votre copie du bulletin de la Communauté nationale des gestionnaires. Allez simplement au site Web de la communauté pour vous abonner.

[http://www.managers-
gestionnaires.gc.ca](http://www.managers-gestionnaires.gc.ca)

Commentaires

Le bulletin sera conçu de façon concise et informative, avec des liens d'intérêts pour avoir plus d'information. Nous vous encourageons de soumettre des articles sur ce qui se passe dans votre communauté et laissez-nous savoir ce que vous aimeriez voir dans ce bulletin. Nous attendons avec impatience vos commentaires.

Pour contribuer ou envoyer vos commentaires sur ce bulletin contactez Mike Feyko, Secrétariat de la Communauté nationale des gestionnaires, courriel : [mike.feyko@hrdc-
drhc.gc.ca](mailto:mike.feyko@hrdc-drhc.gc.ca)

Appui à la communauté locale de Saint John :

Les participants du forum ont voulu partager avec les démunis durant leur séjour à Saint-John. Des fonds de l'ordre de 327.00 \$ ont été remis à la Maison Hestia Inc, un refuge pour femmes battues. ■

Évaluation du forum

On a demandé aux participants d'évaluer chaque atelier ainsi que le forum dans son ensemble. Les commentaires recueillis sont très positifs et encourageants. Les participants ont trouvé les animateurs énergiques, dynamiques et enthousiastes, en plus d'avoir bien aimé leurs idées et leurs exemples concrets. L'emplacement, le programme et le format ont permis aux participants de réseauter, de constituer des équipes, ainsi que de partager leurs expériences, leurs idées et leurs préoccupations dans une atmosphère de détente.

Pour de plus ample information, veuillez contacter Ghislaine Savoie (506)851-3450, savoie.ghislaine@ic.gc.ca ■