

FOCUS

rémunération

à l'intention du personnel
de la Rémunération



Hiver 2003

N° 49

Accès 24 sur 7 – Initiatives Libre-service

Talons de chèque de paye sur le Web

Les initiatives de développement du Web de la Direction des politiques de paie et des services de formation fourniront aux employés de la Fonction publique et aux députés fédéraux retraités certains services de rémunération par le biais d'une structure Intranet / Internet gouvernementale sécurisée. Comment les données personnelles des employés seront-elles protégées électroniquement ? L'article intitulé « Infrastructure de clés publiques (ICP) » du présent numéro l'explique !

L'équipe du Projet de développement du Web sur la rémunération, dirigée par John McManus, est très enthousiaste au sujet des nouvelles fonctions, qui fourniront des services de paie améliorés aux employés avec un accès direct 24 h à leurs comptes de paie.

« Talons de chèque de paye sur le WEB » permettra aux employés de voir tous leurs talons de chèque de paye réguliers et supplémentaires pour l'année courante et précédente, d'afficher des encarts électroniques et de passer à des établissements financiers. La mise en oeuvre de cette phase du projet est prévue pour le printemps / l'été 2003.

Les développements ultérieurs d'application Web élargiront le libre-service aux

employés. La deuxième phase inclura l'élaboration d'une série de calculateurs avec une fonctionnalité « hypothétique », et la suppression de la copie sur papier d'impression du talon de chèque de paye. La mise au point d'une fonctionnalité « hypothétique » permet-

L'équipe du Projet de développement du WEB sur la rémunération, dirigée par John McManus, est très enthousiaste au sujet des nouvelles fonctions, qui fourniront des services de paie améliorés aux employés avec un accès direct 24 h à leurs comptes de paie.

tra aux employés de créer divers scénarios et de vérifier les effets possibles sur leur paye. Par exemple, un employé de la FP sera capable de modifier l'un des montants reflétés actuellement sur son talon de chèque de paye (comme en remplaçant le salaire de base par une rémunération provisoire à un taux supérieur) pour obtenir un estimé du montant net en calculant les « nouvelles » retenues selon son admissibilité personnelle en fonction des changements saisis. Une stipulation d'exonération s'affichera chaque fois qu'un calcul « hypothétique » sera fait pour que les employés de la FP sachent bien qu'il s'agit d'un estimé seulement.

À chaque étape consécutive, l'équipe du projet encouragera la rétroaction des employés. Cet effort collaboratif assurera l'intégration de niveaux de détail supplémentaires dans toutes les applications Web futures.

Restez à l'écoute des prochaines mises à jour !

Calculateur de pension

Une mise à jour

Cet été, l'équipe de développement du Web de la Direction des services liés aux pensions a été très occupée par la création de nouvelles fonctions pour le calculateur de pension. Une innovation importante, un estimateur du rachat de services, aide les employés à planifier leur retraite.

Entre autres fonctions supplémentaires, on permet aux employés d'estimer leur pension annuelle et mensuelle. Maintenant, les employés peuvent exécuter des scénarios hypothétiques eux-mêmes, ce qui leur permet de comparer les montants de chèque nets entre leur paie actuelle et leur revenu de pension futur estimé. Des renseignements détaillés sur ces nouveaux perfectionnements figurent au :

<http://remuneration.tpsgc.gc.ca/pen-ben/>

La prochaine amélioration majeure sera le relevé de régimes de pension et d'avantages sociaux collectifs sur le Web. Celui-ci donnera non seulement accès aux employés à leurs données personnelles, stockées dans diverses bases de données, mais permettra aussi à cette information d'être liée au calculateur de pension. Le lancement de cette application est directement lié à la finalisation des dispositions de sécurité de réseau (mise en oeuvre de l'Infrastructure de clés publiques) qui est actuellement prévue pour 2003. Avant ce lancement, tous les employés recevront des copies papier jour de leurs relevés.



Travaux publics et
Services gouvernementaux
Canada

Public Works and
Government Services
Canada

Canada

Infrastructure de clés publiques (ICP)

Protéger les transmissions électroniques

Pierre Gauthier, gestionnaire, équipe de développement du Web de la Direction des services liés aux pensions, commente : « Il est crucial que les données personnelles de l'employé soient entièrement sécurisées. L'effort qui est consacré à la sécurité de nos services gouvernementaux en ligne garantira la confidentialité. »

L'Infrastructure de clés publiques (ICP) est un système qui offre un milieu électronique sûr pour toutes les applications techniques et les transactions de commerce élec-

tronique. Pour protéger les transmissions de données des utilisateurs, on attribue un certificat assurant que tout codage et décodage des transmissions de données ne peut être effectué que par le détenteur de la clé.

Actuellement, les pensionnés et les employés du gouvernement ont accès à des services relatifs à la rémunération en ligne. Ceux-ci incluent le calculateur des prestations de pension, l'estimateur du rachat de services et le calculateur de pension « brut à net ». Ces applications effectuent des calculs et

affichent des montants, strictement sur la base des dates et des données saisies par l'utilisateur. Des développements futurs du Web sont projetés pour accéder en mode interactif au relevé de régimes de pension et d'avantages sociaux collectifs personnalisé de l'employé sur le Web, ainsi qu'à d'autres applications / retenues salariales. L'entrée manuelle et les « devinettes » seront évitées puisque l'information du relevé personnel est prédéfinie pour un usage dans les nombreux outils de planification de retraite offerts.



Outils professionnels

Cet espace est réservé pour vous - les lecteurs avides et loyaux de Focus Rémunération.

Si vous connaissez des raccourcis, des statistiques et d'autres petits trucs, communiquez avec notre rédactrice en chef, Diane Gauthier, au (819) 956-6374, ou par courrier électronique à l'adresse diane.gauthier@tpsgc.gc.ca, par télécopieur au (819) 956-6484 ou écrivez à : FOCUS Rémunération, au 10B1, Place du Portage, Phase III, Hull (Québec) K1A 0S5.



Quoi de neuf sur le Web ?

Adresse du site du secteur: <http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/text/home-f.html>

Une accessibilité accrue !

Le Secteur de la rémunération est heureux d'annoncer que son site Web a été amélioré pour répondre aux besoins des malvoyants. Maintenant, ceux qui disposent d'un logiciel vocal installé sur leurs ordinateurs peuvent accéder au site Web en laissant l'ordinateur le lire pour eux.

Des options de navigation...

Le site Web du Secteur de la rémunération offre maintenant quatre voies de navigation optionnelles pour répondre aux besoins de nos clients.

1. Pour les employés qui travaillent à la fonction publique du Canada.
2. Pour les gestionnaires et les conseillers qui œuvrent dans le domaine de la rémunération.
3. Pour les gestionnaires hiérarchiques de la fonction publique du Canada.
4. Pour ceux qui s'intéressent à une carrière dans le Secteur de la rémunération.

Notre engagement envers nos clients consiste à garantir que le site Web du Secteur de la rémunération demeure l'outil de référence ultime. Pour nous aider à réaliser ce but, contactez-nous à partir du site et partagez vos idées.

FOCUS rémunération

visé à fournir de l'information à jour et pertinente aux employés des services de rémunération de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et de ses ministères clients.

Nous invitons nos lecteurs à nous transmettre leurs lettres, opinions et suggestions d'articles.

Faites parvenir vos suggestions à :

Diane Gauthier
Rédactrice en chef
FOCUS rémunération
10B1 Place du Portage, Phase III
Hull, Québec
K1A 0S5

Tél. : (819) 956-6374

Télec. : (819) 956-6484

Courriel : diane.gauthier@pwgsc.gc.ca

FOCUS rémunération

est rédigé et produit par
Krista Dunlop and Associates Inc.

Des communications ouvertes !

Une meilleure façon de travailler ensemble...

Cette année, le Secteur de la rémunération a mené deux sondages importants. Continuez à lire pour en savoir davantage.

Sondage sur la modernisation de la rémunération – mise à jour

Les récentes statistiques du sondage sur la modernisation de la rémunération ont généré des données client précieuses. Les enjeux étaient surtout axés sur le besoin d'interfaces systèmes élargies et de processus d'affaires simplifiés. Ces questions, ainsi que les nombreuses suggestions soumises, ont été prises en compte.

Au cours du sondage, les clients se sont montrés très intéressés à participer au développement du nouveau modèle de prestation de services et à la mise en oeuvre des nouveaux systèmes. Le personnel des bureaux régionaux de TPSGC et l'équipe de modernisation de la rémunération explorent des méthodes pour intégrer la participation des clients dans tout le processus de modernisation.

Une copie du rapport final est maintenant offerte.

<http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/modernization/mod-survey-f.pdf>



Secteur de la rémunération – fiche de rendement du sondage sur le service à la clientèle 2002

En mai et en juin 2002, le Secteur de la rémunération a sondé des clients de tout le pays pour obtenir leur perception sur l'atteinte des niveaux de service publiés. Le questionnaire de sondage a été affiché dans le site Web du Secteur de la rémunération, ce qui a permis à la majorité de nos clients de répondre électroniquement.

Quels ont été les résultats de notre sondage sur les services à la clientèle ? Les 64 % de bureaux clients qui ont répondu de six régions ont confirmé dans l'ensemble que les niveaux de service sont atteints. Toutefois, une critique constructive a fourni des suggestions d'améliorations futures, en particulier sur la façon dont nous leur communiquons de l'information, oralement, par écrit et par la formation.

Actuellement, le Guide sur l'administration des régimes d'assurance (ARA) et le Guide sur l'administration des pensions de retraite (APR) subissent un examen pour vérifier que toutes les politiques du Conseil du Trésor sont incorporées. Tous les changements courants aux politiques sont maintenant insérés immédiatement dans ces guides.

Depuis septembre 2000, la documentation antérieurement publiée sur papier a été affichée dans le site Web du Secteur de la rémunération. Il est fortement recommandé que les clients consultent la section

« Quoi de neuf » au

<http://www.tpsgc.gc.ca/remuneration/text/whats-new-f.html>

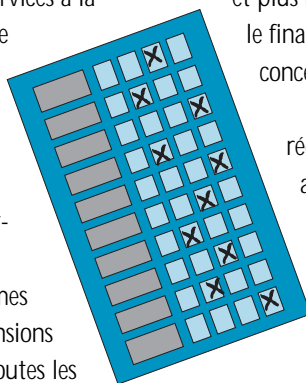
régulièrement pour s'assurer de connaître les mises à jour et les changements.

Les clients ont aussi demandé que le système devienne plus rapide et plus flexible, grâce à une automatisation accrue. Si nous recevons le financement nécessaire, une initiative de modernisation sera concevable pour résoudre ces difficultés.

Les résultats du sondage ont été transmis aux gestionnaires régionaux et aux chefs de l'exploitation de TPSGC pour les autoriser à répondre aux préoccupations des clients. À la fin de l'automne, un rapport sommaire, qui souligne les mesures prises pour satisfaire les clients, a été soumis à la direction.

La publication d'un résumé des résultats sur le site Web de la Rémunération suivra. De plus, les problèmes mentionnés sur la Direction des pensions de retraite ont été communiqués à cette organisation pour étude.

Merci aux 304 personnes qui ont répondu au sondage et apporté leur contribution précieuse aux services assurés par le secteur d'activité de la rémunération de TPSGC.



Cette série d'articles de FOCUS rémunération est fournie par l'Association nationale des gestionnaires en rémunération afin de partager leurs points de vue sur les questions d'actualité en rémunération.

Intégrer l'excellence au service à la clientèle — par la formation !

Le cours Intégrer l'excellence au service à la clientèle (niveau avancé) a de nouveau été offert cette année par La Cité collégiale dans cinq sites différents au Canada. C'est une occasion unique de favoriser le développement professionnel des employés spécialisés en rémunération.

Le cours a été conçu pour les conseillers et les superviseurs de la rémunération. Il vise à enseigner des aptitudes et des techniques pour améliorer leur performance et leur efficacité dans la gestion moderne des ressources humaines. Ce programme d'études est offert pour affiner des compétences précises, dont les communications actives avec les clients, la pensée stratégique, la gestion de projets et du temps, la résolution de problèmes, la motivation et la gestion de carrière.

Les évaluations des participants de l'an passé étaient très positives. La majorité des commentaires reçus après le cours indiquaient que les gens étaient heureux d'avoir élargi leurs capacités d'innovation et de créativité.

CALENDRIER DU COURS

Le calendrier du cours pour l'année financière 2003-2004 sera publié d'ici peu.

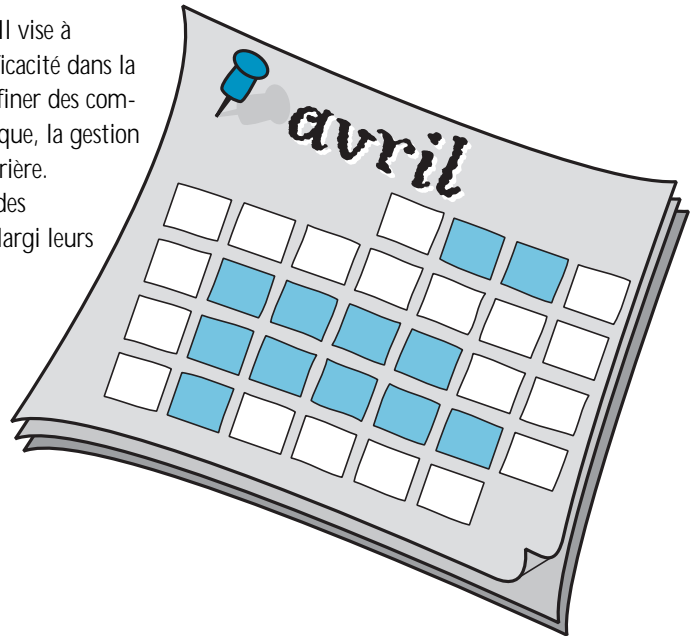
INSCRIPTION

Les participants doivent s'inscrire directement auprès de La Cité collégiale au : <http://fsm.lacitec.on.ca>

Les frais d'inscription sont indiqués dans le site Web.

Questions : veuillez contacter Nancy Rickard au (613) 954-3133.

Vous pouvez aussi lui écrire à Rickard.nancy@tbs-sct.gc.ca



Équipe de la reconception du programme de formation sur les assurances de TPSGC



De gauche à droite :

Jobanne Malette (Chef de groupe, formation sur la rémunération, Secteur de la capitale nationale (SCN));

Amanda Parr (Spécialiste en formation, Région de l'Ontario);

Natascha Bandet (Agent de formation et des services consultatifs, Région du Pacifique);

Jan Rose pour *Linda Buggie* (Conseillère en rémunération, Région de l'Atlantique);

Diane Durocher-Perrier (Conseillère en formation sur la rémunération, SCN);

Dawn Quarly (Agent de formation, Région de l'Ouest).

L'état de la communauté de rémunération

Le partage du personnel et des ressources de divers ministères pour atteindre des buts communs, c'est la clé de notre succès. » Cet énoncé reflète la philosophie du Secrétariat du Conseil des ressources humaines (SCRH), telle qu'elle est exprimée par Marie Horricks, la directrice, et Diane Dinelle, une de ses gestionnaires.

Depuis la fin des années 90, la communauté de rémunération a reçu de plus en plus d'attention et de reconnaissance de la part de la haute direction. Le nouveau millénaire a amené la création d'une équipe d'action de niveau supérieur pour réagir aux recommandations d'une étude de PriceWaterhouseCoopers, menée en vue de déterminer les mesures correctives requises pour résoudre les problèmes de la communauté de rémunération. Depuis lors, des ressources réservées et un gestionnaire de projet ont été alloués et intégrés au SCRH. Des groupes de travail sur le recrutement et le renouvellement du personnel, le maintien en fonction et le bien-être au travail, ainsi que la formation et le perfectionnement, ont roulé leurs manches et mis la main à la pâte.

M. George Da Pont, sous-ministre adjoint, Ressources humaines (RH), ministère des Pêches et Océans (MPO), et président du Conseil des RH, dans son mot d'ouverture à la conférence, a partagé une citation récente de M. Ran Quail, champion des RH et chef du Groupe opérationnel sur la modernisation de la fonction publique : « La rémunération est un ingrédient clé pour un programme gouvernemental réussi et bien géré ». Cette citation illustre à quel point la visibilité de la communauté de rémunération a augmenté au sein de la fonction publique.

On a accompli beaucoup pour assurer la bonne progression du renouvellement de la rémunération, et on planifie de grandes choses pour garantir la poursuite des améliorations.

Programme de recrutement et de renouvellement du personnel

Le profil de compétence élaboré et validé au sujet de la fonction du conseiller en rémunération a servi de document de référence pour la mise au point d'outils en vue du processus de sélection. Ces instruments efficaces ont mené au recrutement réussi de 35 candidats dans la RCN et de 34 dans les régions.

Le programme de recrutement et de développement est solidement ancré dans le cadre du programme d'apprentissage et de perfectionnement grâce au soutien de dix-sept ministères participants, qui en ont approuvé les conditions et les renvois.

Programme de maintien en fonction et de bien-être au travail

L'étude démographique administrée par Statistique Canada au nom du SCRH a fourni de l'information fiable sur le profil de la communauté de rémunération. Ces renseignements ont permis au SCRH de commencer la planification nécessaire des programmes de recrutement, de formation et de perfectionnement futurs.

Plusieurs outils de travail, comme des listes de contrôle, des calendriers spécialisés, des formulaires et des règles générales de procédure, ont été partagés par des ministères et des organismes pour un usage par toute la communauté. Un grand nombre de ces outils sont accessibles par le biais de la Paye virtuelle, qui a été lancée officiellement en mars 2002.

Programme d'apprentissage et de perfectionnement

Le programme national de formation et de perfectionnement a été approuvé pour la formation de conseillers professionnels qualifiés. Les stagiaires vont acquérir la connaissance requise pour passer au niveau AS 02.

Un manuel du formateur / tuteur a été écrit en collaboration avec Santé Canada, comme outil pour les agents de formation et les tuteurs chargés de superviser le programme de formation des nouveaux stagiaires en rémunération.

Tous les ministères participants ont reçu de l'aide pour trouver leurs tuteurs. Une séance d'orientation d'une journée a été fournie à tous les tuteurs du Canada.

Deux nouveaux cours ont été préparés et offerts aux conseillers en rémunération : Intégrer l'excellence au service à la clientèle (niveau débutant) et Intégrer l'excellence au service à la clientèle (niveau avancé). L'objectif de ces cours consiste à développer les compétences essentielles exigées d'un conseiller en rémunération professionnel.

Des fonds ont été accordés pour la modernisation du programme de formation sur les

assurances. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) a reconçu et produit un module de formation en ligne et un module de classe avec un composant en ligne. Le Guide sur l'administration des régimes d'assurances continue d'être mis à jour.

Un atelier sur le processus de paye de fin d'année a été acheté de l'Association canadienne de la paie et offert à 112 conseillers en rémunération dans divers emplacements au Canada.

Des cours d'appoint sur la rémunération ont été préparés et livrés par le formateur de Santé Canada. Ces cours ont été offerts à tous les ministères du Secteur de la capitale nationale (SCN) et de Toronto. Le premier cours (service continu / discontinu) sera administré en 12 séances consécutives d'ici la fin de mars 2003.

Une communauté en évolution constante

La communauté a avancé énormément, mais il reste beaucoup à accomplir pour assurer qu'une communauté vibrante continue de prospérer au sein de la fonction publique.

Attendez-vous à entendre davantage et peut-être à participer dans certaines des entreprises suivantes dans un avenir proche :

- Le développement d'un modèle de planification des ressources pour les RH; une approche approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) pour évaluer le niveau d'effort requis pour réaliser les activités de la rémunération et une formule d'allocation des ressources.
- La recherche de nouvelles méthodes et de modèles de prestation de services de RH.
- La publication d'un répertoire électronique des RH pour connecter toute la communauté.
- Un soutien accru de la prestation de programmes de formation et de perfectionnement pour les stagiaires en rémunération.
- L'amélioration du professionnalisme de la communauté des RH par la considération et l'application d'un programme de certification.
- La création d'un ensemble de ressources préapprouvées composé de diplômés de collèges communautaires.
- Le soutien de programmes de renouvellement et le maintien d'outils de travail comme la Paye virtuelle.

Projets et initiatives de modernisation de TPSGC

À un symposium, Renée Jolicoeur, Directrice générale du Secteur de la rémunération, et Bernie Bartley, Directeur de la Direction des services liés aux pensions, étaient là pour fournir aux participants un avant-goût du futur programme du Secteur.

Leurs présentations étaient axées sur la modernisation des services de payes et de pensions à la fois, sur les initiatives à court terme actuelles et prévues, ainsi que sur un rapport touchant l'étude du modèle de prestation de services de pensions.

Modernisation

En modernisant à la fois la paye et les pensions, TPSGC aspire à devenir le « meilleur de sa catégorie ». Une telle description de l'élément rémunération suppose que :

- Les services axés sur la clientèle seront offerts 24/7.
- Les événements seront traités dans un milieu « en temps réel ».
- Les processus d'affaires seront automatisés et simplifiés.
- L'information sera accessible et correcte.

En ce qui concerne l'élément pensions, le service aux membres de régimes inclura :

- Diverses options pour communiquer avec l'administrateur des pensions (Internet, centre d'appels, correspondance).
- Un centre d'appels pourvu de spécialistes qui auront accès à des données précises en ligne permettant le traitement instantané des requêtes.

- Un accès par le Web aux renseignements personnels et la possibilité d'effectuer des transactions directement sur la Toile.

Initiatives

Parmi les initiatives en matière de paye mentionnées par Mme Jolicoeur, on compte : l'interface de système de RH de PeopleSoft au système régional de paye (SRP), Talons de chèque de paye sur le Web, l'expansion du fichier-maître et l'automatisation du relevé d'emploi. Bartley a parlé du projet Intégrité des données, du projet Cadre financier et des mises en valeur du Web.

Étude du modèle de prestation de services de pensions

Le nouveau modèle de gestion, qui est basé sur l'examen des meilleures pratiques de l'industrie et sur des groupes de consultation avec des intervenants, sera présenté au forum des RH et au Conseil du Trésor en février 2003. Voici quelques attributs du futur modèle de prestation à l'étude :

- Un libre-service et un contact direct avec des experts des pensions.
- Une centralisation — des ressources spécialisées, moins nombreuses.
- Des normes de service uniformes.
- Une accessibilité accrue aux services et à l'information.
- Une prise en charge des passifs par l'administration des pensions de retraite de TPSGC.
- La facilitation d'une formation, d'un développement et du maintien de compétences élevées.
- L'obtention de réponses opportunes, cohérentes et fiables par les clients.

Panel d'apprentis — une fiche de rendement !

Quelque temps avant le symposium, tous les participants de la RCN au programme d'apprentissage ont été invités à soumettre leurs commentaires sur les points suivants :

- Attentes envers le programme d'apprentissage (ex. : acquisition du savoir, perfectionnement professionnel).
- Progression individuelle et réponse aux attentes.
- Besoin éventuel de changements au programme.
- Aspirations pour les 2-5 prochaines années.

Pour leur contribution lucide, cinq des membres les plus récents de l'équipe de rémunération ont été invités à participer à une présentation et à une discussion de panel au symposium : Lise Dorion, Finances / Santé Canada; Mark Rodgers, Affaires indiennes et du Nord Canada; Kathleen Trahan, Environnement Canada; Patrick Dooling, Citoyenneté et Immigration Canada, et Kim Donnelly, Sports Canada.

Les apprentis ont défini leurs attentes envers le programme comme suit :

- Un travail fructueux et enrichissant.
- Des outils pour faire mon travail.
- Une formation.

- Un bon équilibre entre la théorie et la pratique.
- Des milieux de travail constructifs.
- Une formation monnayable, transférable et équitable dans tous les ministères.

Résultats de la fiche de rendement !

Nous révélons les réponses reçues de tous les apprentis et reformulées par les participants au panel.

Progression : le programme répond-il à vos attentes ?

- ☞ Nous avons apprécié l'encadrement, et la qualité de la formation interne a été haute.
- ☞ Il y a eu des réactions contradictoires, selon lesquelles le processus était lent et pénible ou trop rapide et accablant.
- ☞ Les apprentis ont suggéré de faire quelques ajustements et de mettre la dernière main à la formation de TPSGC.
- ☞ Ce serait bien de recevoir une rétroaction structurée en temps opportun sur notre performance.
- ☞ Établissons des plans d'apprentissage avec des délais précis.

Changements au programme d'apprentissage

- ☞ Élaborez et partagez des normes de formation

uniformes et claires pour le programme d'apprentissage dans tous les ministères.

- ☞ Donnez-nous accès aux bases de données de payes et de pensions en ligne et à d'autres outils en ligne comme des tableaux d'affichage gérés par un moniteur.
- ☞ Améliorez l'équilibre théorie-pratique de la formation. Dans certains cas, nous n'avons aucune occasion d'appliquer la connaissance acquise et, dans d'autres, nous avons trop à faire, trop tôt.

Aspirations

- ✓ Beaucoup comptaient faire partie d'une communauté de rémunération de classe mondiale.
- ✓ Presque la moitié espérait rejoindre le groupe PE.
- ✓ Beaucoup se voyaient devenir superviseur ou occuper un autre poste de gestionnaire.

Les résultats d'ensemble du groupe de consultation sont très encourageants, car une formation réussie, suivant l'expression d'un apprenti, c'est surtout « travailler ensemble et partager des idées ». En même temps, les modifications suggérées seront examinées très sérieusement pour déterminer ce que les prochaines étapes devraient être.

Titulaires du régime de prix de l'Association des gestionnaires en rémunération (AGR)

De nouveau, le Comité de direction de l'Association a profité de la tribune offerte par le symposium pour reconnaître certaines personnes pour leurs contributions méritoires et leurs services distingués dans le domaine de l'administration de la rémunération au sein de la fonction publique. Nous félicitons tous les bénéficiaires.

Prix pour services insignes

Le Prix pour services insignes vise à récompenser l'apport le plus méritoire en matière d'administration de la rémunération au sein de la fonction publique pendant la dernière année. Deux groupes ont reçu le Prix pour services insignes.

Groupe 1 :

Nicole Gareau, Santé Canada (SC), SCN
Denise Paulin, SC, SCN
Donita Alexander, SC, SCN
Druscilla Flemming, Bureau du Conseil privé (BCP), SCN
Nicole Brisebois, Environnement Canada (EC), SCN
Joanne Drouin, MPO, SCN
Velma Trudeau, SC, SCN
Rachel Sarault, SC, SCN
Diane Dinelle, SCT, SCN
Pierrette Lemay, Industrie Canada (IC), SCN

Groupe 2 :

John McManus, TPSGC, SCN
Diane Laviolette, TPSGC, SCN

Prix pour service exemplaire

Le Prix pour service exemplaire sert à attester un service exemplaire, le service le plus remarquable en administration de la rémunération pour la fonction publique au cours de la dernière année. Cette année, des primes individuelles ont été décernées à :

Dorothy Peet, MPO, Atlantique
Linda Bellissimo, TPSGC, Ontario

Prime au mérite

Le programme des primes au mérite fournit à l'Association des gestionnaires en rémunération un moyen de reconnaître officiellement les employés pour leurs contributions méritoires importantes à l'efficacité ou à la productivité de la fonction de rémunération.

Deux primes au mérite collectives ont été présentées.

Groupe 1 :

Brian Jackson, SCT, SCN
Mel Pilgrim, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Ouest
Dennis Gislason, ministère de la Défense nationale (MDN), SCN

Groupe no 2 :

Janette Blais, MDN, SCN
Paul Henri, MDN, SCN
Laurie Wellman, MDN, SCN
Elaine Descoteaux, MDN, SCN
Sue Ingleton, MDN, SCN

Une prime individuelle a été attribuée à :

Denise Paulin, SC, SCN

Prime commémorative Jackie Crowe

La Prime commémorative pour services insignes Jackie Crowe est présentée pour reconnaître un apport exceptionnel à l'efficacité de l'administration de la rémunération au sein de la fonction publique.

Le groupe d'employés suivant s'est vu accorder la Prime commémorative Jackie Crowe en reconnaissance de leur apport exceptionnel au développement de l'outil de paye virtuelle.

Daniel Lalonde, Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), SCN
Denis Piché, ADRC, SCN
René Corriveau, ADRC, SCN
Nathalie St-Onge, Agence canadienne de développement international (ACDI), SCN
Charles Charbonneau, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), SCN
Evelyne Anderson, BCP, SCN
Joanne Ladouceur, Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), SCN
Marie-Josée Rouleau, MPO, SCN
Béatrice Rogier, TPSGC, SCN

Dianne Desjardins, SCT, SCN

Prime de membre à vie Faye Beaufort

La Prime de membre à vie Faye Beaufort atteste des contributions exceptionnelles à l'Association des gestionnaires en rémunération et à la communauté de rémunération de la fonction publique.

Quatre personnes se sont méritées la Prime de membre :

Lyse Goneau, Conseil national de recherches, SCN
Richard Joanisse, MDN, SCN
Diane Dinelle, SCT, SCN
Hélène Desforges, EC, SCN

Le présent article serait incomplet si nous ne soulignons pas la récompense spéciale de Diane Dinelle, qui est reconnue par beaucoup comme une partisane et un membre visionnaire de la communauté de rémunération, lors de la Conférence des dirigeants des RH à Vaudreuil. On lui a décerné le Prix du leadership en ressources humaines Michelle C. Comeau.



Événements d'apprentissage — un survol !



Dans les organisations d'aujourd'hui, les employés, ainsi que les gestionnaires, considèrent l'apprentissage comme l'avantage social numéro un. Bien que la plupart des gens croient qu'une formation réussie ne s'effectue qu'en classe, c'est un mythe. En fait, les expériences d'apprentissage les plus précieuses qu'on puisse vivre s'obtiennent par l'interaction avec nos pairs et nos collègues, la lecture, la participation à des ateliers, les tables rondes et, oui, les symposiums !

Le symposium de cette année a offert une gamme d'ateliers stimulants. Fait essentiel, le style des ateliers a fourni un avantage supplémentaire — « le savoir transférable ». Pour les participants, c'était une occasion de récolter des atouts pour leur vie professionnelle, leur famille et leurs relations personnelles.

Parmi les ateliers du symposium, on comptait les suivants.

Le transfert de la connaissance

- Principes connexes et meilleures pratiques.

L'atteinte d'un équilibre — pourquoi est-ce si difficile ? La perspective d'un moniteur

- Des conseils, des trucs et une occasion de parler avec les autres participants à l'atelier sur la façon dont l'encadrement peut servir à améliorer le milieu de travail et aider une personne à atteindre un équilibre dans sa vie au travail.

Des outils pour les gestionnaires occupés

- De l'information sur les nouveautés en matière d'outils pour les gestionnaires occupés. Une occasion, pour les participants à l'atelier, d'explorer comment on peut atteindre un équilibre en restant au courant des nouveaux outils susceptibles d'aider à gérer un processus.

Parlons du leadership

- Un point de mire sur les expériences au travail / de la vie plutôt que sur des notions générales.

Vos vraies couleurs

- Atelier axé sur l'identification des nombreuses facettes de sa personnalité. Apport d'un outil inestimable pour bénéficier du succès dans sa vie professionnelle, sa famille et ses relations personnelles.

Six paires de souliers

- Une occasion, pour les participants, d'apprendre comment remplacer la réflexion unidimensionnelle par la pensée en six dimensions.

Ce que tout gestionnaire devrait savoir sur la formation.

- Comment déterminer si la formation est appropriée ou non, déterminer pourquoi les employés ne performant pas comme prévu et créer un milieu qui facilite le rendement au travail.

Des solutions pratiques pour composer avec les problèmes d'attitude et le comportement inacceptable

- Apport de solutions concrètes dont les participants ont besoin.

Passer le « bâton » à la prochaine génération du personnel en rémunération

- Entre autres sujets : l'importance du rôle du gestionnaire comme moniteur et comme mentor, les différences entre les générations et leur impact sur les valeurs, la gestion et la formation, ainsi que le phénomène du souci de pérennité et son importance pour le transfert des valeurs collectives et de l'esprit de service au public.

Une formation réussie se réalise, en partie, par le travail collaboratif et le partage d'idées. Renforcez le succès de notre équipe de formation — *engagez-vous à communiquer ce que vous avez appris à vos collègues et à ceux qui n'ont pas pu assister aux événements d'apprentissage !*