

NMC & PPSC MCN Conversation Corners Networking Event, September 26, 2023 – Summary Document /
CNG et SPAC RCG Événement de réseautage Coins de conversation du 26 septembre 2023 – Document de sommaire

Legend: ++ = point raised by/supported by multiple managers

Point in brown = recommendation/best practice/solutions-oriented

La version en français suit...

Conversation Corners - Theme	Best Practises/Points and Challenges Raised
Accessibility	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibility and research/presentation of findings • Accommodation – recruitment • Developing the mindset – right from start • Accessibility’s barriers: interview process/guidance • A lot of learning – importance of training tools • Awareness of all types of visuals • Think ahead: infrastructure • Travel considerations/internal/external partners • “FTE”: is a barrier to employment for many persons with disabilities; consider creative options and flex schedule. • Culture of inclusiveness: takes time – communications (web, visual, guidance) is key • Managing sensitivities/political issues • Pressure to get things done fast – especially infrastructure – Canada Labour Code can be difficult to manage • Important that employees feel safe/inclusion • More focus on adapting buildings/infrastructure • Accessibility ties in with GBA+ • Accessibility vs esthetics • Things evolve quickly
Onboarding in Hybrid	<ul style="list-style-type: none"> • Monthly 1-hour virtual orientation session for new employees ++: including opening remarks by senior executive, introduction to LMS (Brightspace), key points re. OSH, Pay and Benefits • Virtual session for managers on best practises to welcome and onboard new employees and students • In development: orientation session for new managers • Pairing of a new employee with a seasoned employee in their unit – align days in office together; introduces new employee to organizational culture • Have senior manager book coffee chat with new student ++ • Hold student meet-up in person, with pizza, networking and senior management drop by to meet them. • Sending a virtual card signed by the entire team on a new team member’s first day – sets positive message.

	<ul style="list-style-type: none"> • First month, the new employee's onboarding is supported by Learning Team: introduction to corporate information and tools, mandatory training done. Ensuring that a new employee has solid footing and foundation in place from early on encourages retention <i>*Also added to Recruitment & Retention theme</i> • MyGuide for managers of new employees: provides checklist, key dates and deadlines, drop-down list for technical training by job – at this stage, it's only mapped out for operational staff and not HQ
Professional Development, including in Finance and HR	<ul style="list-style-type: none"> • Mini-webinars about: staffing; Labour Relations; Accommodations; OSH – ask HR colleagues to plan with departmental managers' community • Community of practise (especially for Labour Relations) • Weekly digest: (HR) about CSPA – basics course, other prep courses • Performance management: a lot of departments do sessions but need more on Labour Relations (i.e. poor performance) • Video interviews: saves time for board, and scheduling everyone • Use of AI to practice interviews • Could AI be used to train managers – to teach managers re. HR and Finance? • More Manager Development Program (CSPA) spots, especially for managers who missed it in the first 2 years ++ • Departmental executives to ensure managers get time to do training – HOW? • Knowledge sharing – from who? Communities of practice • Authority Delegation training: new 3-module course is interactive and very good • Refresher manager training: like a bootcamp or something with experiences and new managers ++ • 3rd party training on leadership development, HR: U of Ottawa and Algonquin – don't be afraid to add to your Learning Plan • Process "leaning" = less steps • Learning roadmaps (built into classification): two streams – 1) technical advisor 2) manager-executive path • Make courses that managers should take VERY obvious, CSPA filters need to be more intuitive to managers and their roles ++ • Risk management in HR/Finance world, add to training and not only about procedures • Once we learn, show it to aspiring managers
Recruitment and Retention	<p>Challenges:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Many objectives, not enough staff ++ • Departmental reputation having negative impact on recruitment ++ • Compensation/budgetary constraints • Managers retiring • Lack of knowledge of position/tasks • Lack of tools/management knowledge • Managers self-demoting out of management positions (due to various reasons listed here) • Lack of attraction to management positions due to various reasons listed • Lack of mentorship skills/networking and education to attract diversity – <i>be the change you want to see!</i> • Language requirements/lack of language training • <i>Managing different personalities – needing a bit more knowledge/tools on how to navigate this</i> • Creating a sense of community • Return to the Workplace creating retention issues ++

	<ul style="list-style-type: none"> • Competing with private sector for recruitment ++ • Lack of time/large workload ++ • Flood of information • Recruiting for potential rather than need • Employees moving up/leaving teams ++ • Lack of communication and recognition ++ • Lack of professional integrity on the part of employees <p>Points/Solutions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Lead with expectation and grace” – Tim Arnold • Importance of vulnerability • Celebration of wins AND losses/mistakes • More empathy in the hiring process • Better hiring success using informal channels • Simplified hiring process for entry-level positions ++ • Issue of hiring external vs internal – promotions/balance • First month, the new employee’s onboarding is supported by the Learning Team – introduction to corporate information and tools, does their mandatory training. Ensuring that a new employee has solid footing and foundation in place from early on encourages retention <i>*Also in Onboarding in Hybrid theme</i> • Development Program for AS’s: begin as AS-02 and after rotating through different areas and over the course of 4 years, end up as AS-05 • Encourage new managers to take management training (available through CSPS) and provide them the TIME to take this training in their first six months in management position
<p>Well-being and Mental Health</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Self-care as a manager is vital – set limits ++ • Who is there to support us – and would we be comfortable accessing it as managers? EAP is there for employees AND managers. • Recognizing our own personal signs and symptoms when are mental and physical health is suffering • Important to share stories with others to build connections • Talk about ourselves (as managers/leaders), make mistakes and share them • Lead with vulnerability; having check-ins with team members strictly about how they are doing – manager can bring their own vulnerability to this by way of leading by example ++ • Put the “human” in human resources • Recognition is so key: continuous, frequent, specific and timely • Be realistic • Be a role model for our employees ++

Légende : ++ = point soulevé/soutenu par plusieurs gestionnaires

Point en marron = recommandation/bonne pratique/axée sur les solutions

Thème – Coins de conversation	Meilleures pratiques/Points et défis soulevés
<p>Accessibilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité et recherche/présentation des résultats • Mesures d'adaptation - recrutement • Développer l'état d'esprit - dès le départ • Obstacles à l'accessibilité : processus d'entretien/conseils • Beaucoup d'apprentissage - importance des outils de formation • Sensibilisation à tous les types de visuels • Penser à l'avance : infrastructure • Considérations relatives aux déplacements/partenaires internes/externes • L'ETP est un obstacle à l'emploi pour de nombreuses personnes handicapées ; envisager des options créatives et des horaires flexibles • Culture de l'intégration : prend du temps - la communication (web, visuelle, orientation) est essentielle • Gestion des sensibilités et des questions politiques • Pression pour que les choses se fassent rapidement - en particulier les infrastructures - le Code du travail canadien peut être difficile à gérer • Il est important que les employés se sentent en sécurité/inclusion • L'accent est davantage mis sur l'adaptation des bâtiments/infrastructures • L'accessibilité est liée à l'ACS+ • Accessibilité vs esthétique • Les choses évoluent rapidement
<p>L'intégration de nouveaux employés dans un contexte hybride</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Session mensuelle d'orientation virtuelle d'une heure pour les nouveaux employés ++ : comprenant des remarques d'ouverture par un cadre supérieur, une introduction au SGA (Brightspace), des points clés concernant la SST, la rémunération et les avantages sociaux • Session virtuelle pour les gestionnaires sur les meilleures pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux employés et étudiants • En cours de développement : session d'orientation pour les nouveaux gestionnaires • Jumelage d'un nouvel employé avec un employé chevronné de son unité - aligner les jours au bureau ensemble ; introduire le nouvel employé à la culture organisationnelle. • Demander à un cadre supérieur d'organiser une discussion autour d'un café avec un nouvel étudiant ++ • Organiser une réunion des étudiants en personne, avec pizza, mise en réseau et visite de l'encadrement supérieur pour les rencontrer • Envoyer une carte virtuelle signée par l'ensemble de l'équipe lors du premier jour d'un nouveau membre de l'équipe - envoi un message positif • Le premier mois, l'intégration du nouvel employé est soutenue par l'équipe d'apprentissage : introduction aux informations et aux outils ministérielles, formation obligatoire. Veiller à ce qu'un nouvel employé ait des bases solides dès le départ favorise la fidélisation <i>*Aussi ajouté au thème du recrutement et le maintien en poste</i> • MonGuide pour les responsables des nouveaux employés : liste de contrôle, dates clés et échéances, liste déroulante pour la formation technique par poste - à ce stade, il n'est prévu que pour le personnel opérationnel et non pour le siège.

<p>Développement professionnel, y compris dans le domaine des finances et des RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mini-webinaires sur : la dotation en personnel ; les relations de travail ; les aménagements ; la santé et la sécurité au travail - demander aux collègues des RH de planifier avec les communautés internes de gestionnaires • Communauté de pratique (surtout pour les relations de travail) • Bulletin hebdomadaire : (RH) sur l'EFPC - cours de base, autres cours préparatoires • Gestion du rendement : beaucoup de ministères organisent des séances, mais ils ont besoin de plus d'information sur les relations de travail (p. ex. mauvais rendement). • Entretiens vidéo : gain de temps pour le conseil d'administration et programmation pour tous • Utilisation de l'IA pour s'entraîner aux entretiens • L'IA pourrait-elle être utilisée pour former les gestionnaires - pour leur enseigner les RH et les finances ? • Davantage de places dans le programme de développement des gestionnaires (EFPC), en particulier pour les gestionnaires qui ne l'ont pas suivi au cours des deux premières années ++ • Les cadres des ministères/agences doivent s'assurer que les gestionnaires ont le temps de suivre une formation - COMMENT ? • Partage des connaissances - par qui ? Communautés de pratique • Formation à la délégation d'autorité : le nouveau cours en trois modules est interactif et très bon • Formation de remise à niveau des gestionnaires : comme un camp d'entraînement ou quelque chose avec des expériences et de nouveaux gestionnaires ++ • Formation par des tiers sur le développement du leadership, les RH : Université d'Ottawa et Algonquin - n'ayez pas peur de l'ajouter à votre plan d'apprentissage • Processus "allégé" = moins d'étapes • Feuilles de route pour l'apprentissage (intégrées dans la classification) : deux parcours - 1) conseiller technique 2) parcours gestionnaires-cadres • Les filtres de l'EFPC doivent être plus intuitifs pour les gestionnaires et leurs rôles ++ • Gestion des risques dans le monde des RH et des finances, ajouter à la formation et ne pas se limiter aux procédures. • Une fois que nous avons appris, montrons-le aux aspirants
<p>Recrutement et le maintien en poste</p>	<p>Défis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beaucoup d'objectifs, pas assez de personnel ++ • La réputation du ministère a un impact négatif sur le recrutement ++ • Contraintes de rémunération/budgétaire • Départ à la retraite des gestionnaires • Manque de connaissances du poste/des tâches • Manque d'outils/de connaissances en matière de gestion • Les gestionnaires abandonnent d'eux-mêmes les postes de gestion (pour diverses raisons énumérées ici) • Manque d'attrait pour les postes de gestion pour diverses raisons énumérées ici • Manque de compétences en matière de mentorat, de mise en réseau et d'éducation pour attirer la diversité - soyez le changement que vous voulez voir ! • Exigences linguistiques/manque de formation linguistique • Gestion de personnalités différentes - besoin d'un peu plus de connaissances/d'outils sur la façon de naviguer dans ce domaine • Créer un sens de la communauté

	<ul style="list-style-type: none"> • Le retour sur le lieu de travail pose des problèmes de rétention ++ • Concurrence avec le secteur privé pour le recrutement ++ • Manque de temps/charge de travail importante ++ • Inondation d'informations • Recrutement pour le potentiel plutôt que pour le besoin • Les employés montent en grade/quittent les équipes ++ • Manque de communication et de reconnaissance ++ • Manque d'intégrité professionnelle de la part des employés <p>Points/Solutions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Diriger avec attente et grâce » - Tim Arnold • Importance de la vulnérabilité • Célébration des victoires ET des pertes/erreurs • Plus d'empathie dans le processus de recrutement • Meilleur succès de l'embauche en utilisant des canaux informels • Simplification du processus de recrutement pour les postes de débutants ++ • Question de l'embauche externe ou interne - promotions/équilibre • Le premier mois, l'intégration du nouvel employé est prise en charge par l'équipe chargée de l'apprentissage - présentation des informations et des outils de l'entreprise, formation obligatoire. Veiller à ce qu'un nouvel employé ait des bases solides dès le début favorise la rétention <i>*Aussi dans l'intégration de nouveaux employés dans un contexte hybride</i> • Programme de développement pour les AS : commencez en tant qu'AS-02 et, après une rotation dans différents domaines et sur une période de 4 ans, finissez en tant qu'AS-05 • Encourager les nouveaux gestionnaires à suivre une formation en gestion (disponible par l'intermédiaire de l'EFPC) et leur donner le TEMPS de suivre cette formation au cours de leurs six premiers mois en tant que gestionnaire
<p>Bien-être et santé mentale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre soin de soi en tant que gestionnaire est vital - fixer des limites ++ • Qui est là pour nous soutenir - et serions-nous à l'aise d'y accéder en tant que gestionnaire ? Le PAE est là pour les employés ET les gestionnaires • Reconnaître nos propres signes et symptômes lorsque notre santé mentale et physique est affectée. • Il est important de partager des histoires avec d'autres pour créer des liens • Parler de soi (en tant que gestionnaire/leader), faire des erreurs et les partager • Diriger en étant vulnérable, en vérifiant strictement avec les membres de l'équipe comment ils vont - le gestionnaire peut apporter sa propre vulnérabilité en montrant l'exemple ++ • Mettre de l'humain dans les ressources humaines • La reconnaissance est essentielle : elle doit être continue, fréquente, spécifique et opportune • Être réaliste • Être un modèle pour nos employés ++