
Stratégie du développement durable II de Développement des ressources humaines Canada

Février 2001



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Canada

FAS-103-02-01

Internet : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml>

Intranet : <http://intracom.hq-ac.prv:82/dept/sds/sdsx.shtml>

Pour obtenir d'autres exemplaires, veuillez écrire au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
Place du Portage, Phase IV, niveau 0
140, promenade du Portage
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260



Message des ministres

À titre de ministres du Développement des ressources humaines et du Travail, notre engagement premier à l'égard des Canadiens et des Canadiennes est d'œuvrer à l'amélioration de leur qualité de vie et de celle de leurs familles. Grâce à nos programmes et à nos services, nous aidons des millions de citoyens de partout au pays, et ce, à diverses étapes de leur vie.

Notre qualité de vie ne dépend toutefois pas seulement de notre mieux-être social et économique, mais il est également lié à un environnement sain. Au cours des trois prochaines années, notre Ministère visera à favoriser un environnement sain dans ses activités quotidiennes, à améliorer la compréhension du développement durable et à en accroître le soutien dans la culture du Ministère. Il renforcera également sa capacité en matière de développement durable, c'est-à-dire qu'il concevra de nouveaux outils pour mieux contrôler et mesurer les progrès du Ministère dans le domaine.

Dans le cadre de ses nombreux programmes et services, notre Ministère a aussi cette occasion unique d'aider une bonne partie de la population canadienne à acquérir une culture en développement durable. Au cours des années à venir, l'un des plus importants défis du Ministère et de nombre de ses partenaires gouvernementaux et du secteur privé sera de déterminer quelle sera la meilleure façon d'intégrer le développement durable dans leurs rapports avec les Canadiens et les Canadiennes.

Le Canada est reconnu comme étant un pays où il fait bon vivre. Pour maintenir cette qualité de vie qui est la nôtre, nous avons, en tant que Canadiens, sur le plan individuel et collectif, un rôle à jouer pour nous assurer que le développement durable devienne partie intégrante de la vie de chacun. Développement des ressources humaines Canada s'engage à travailler avec tous les Canadiens et toutes les Canadiennes pour s'assurer du maintien, grâce au développement durable, de notre grande qualité de vie.



L'honorable Jane Stewart

Ministre du Développement des
ressources Humaines



L'honorable Claudette Bradshaw

Ministre du Travail

T *able des matières*

	Résumé	3
1.0	Introduction	5
	1.1 Qu'est-ce que le développement durable?	5
	1.2 Notre apport au développement durable	6
2.0	Historique et progrès en développement durable À DRHC	7
	2.1 Procédé de préparation de la Stratégie du développement durable (SDD) de 2001	7
	2.2 Format révisé de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC	8
	2.3 L'interrelation entre notre Système de gestion de l'environnement (SGE) et notre Stratégie du développement durable (SDD)	9
3.0	Profil ministériel de DRHC	11
	3.1 Structure organisationnelle	12
	3.2 Nos services de base et activités de soutien	12
	3.2.1 Sécurité du revenu	12
	3.2.2 Prestations d'assurance-emploi	12
	3.2.3 Investissement dans les ressources humaines	12
	3.2.4 Programme du travail	13
	3.2.5 Services ministériels et soutien de la prestation des services	13
	3.2.6 Activités de soutien	13
4.0	Évaluation de la Stratégie du développement durable (SDD) de 1997 de DRHC	15
	4.1 Méthodologie	15
	4.2 Conclusions de l'évaluation – Leçons apprises	15
	4.3 Réalisations	17
5.0	Analyse de questions	19
	5.1 Méthodologie	19
	5.2 Sommaire des questions liées à la Stratégie du développement durable (SDD)	19

6.0	Consultations	.23
6.1	Consultation à l'échelle nationale	.23
6.2	Consultations interministérielles	.23
6.3	Consultations au sein du Ministère	.24
6.4	Consultations externes	.25
6.5	Résumé des conclusions des consultations	.25
7.0	Buts, cibles et objectifs	.27
7.1	Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de l'an 2001 de DRHC	.27
8.0	Cadre de mesure de mesure du rendement environmental	.37
8.1	Planification	.37
8.2	Développement des indicateurs de rendement	.37
8.3	Établissement des cibles	.38
8.4	Rassemblement des données de base	.38
8.5	Comptes rendus	.38
8.6	Examen et amélioration du rendement	.39
9.0	Examen et amélioration	.41
9.1	Identification des cas de non-conformité et mesures correctives	.41
9.2	Examen de la gestion	.41
	La voie de l'avenir	.43

Annexe A – Glossaire

Annexe B – Acronymes

Tableaux et figures

Figure 1 – Principes de la norme ISO 14001	.9
Tableau 1 : Sommaire de l'évaluation de la Stratégie du développement durable (SDD) de l'an 1997	.12
Tableau 2 : Identification initiale des aspects et incidences environnementaux	.21
Tableau 3 : Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC	.28

Résumé

En 1997, le ministre de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) s'est engagé, par le biais de son Ministère, à participer à l'effort d'amélioration de l'environnement et à promouvoir le développement durable. Pour ce faire, nous avons mis sur pied un certain nombre d'initiatives stratégiques et opérationnelles et élaboré un plan d'avenir qui intégrera progressivement le développement dans nos activités quotidiennes. Ce plan est décrit aux présentes dans notre deuxième stratégie du développement durable, la SDD-II.

Le développement durable (DD) se définit comme étant le « développement qui satisfait les besoins immédiats sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins ». À DRHC, nous veillons, en collaboration avec d'autres ministères et organismes, à concentrer nos efforts sur l'intégration du DD dans nos processus de prise de décisions.

Développement des ressources humaines Canada a pour mandat d'aider les Canadiens et les Canadiennes à mener une vie enrichissante. Le Ministère se doit aussi de promouvoir l'équité et la sécurité au travail, un marché du travail compétitif avec un accès équitable aux emplois et une solide culture d'apprentissage. Par conséquent, nous nous intéressons naturellement aux problèmes sociaux et croyons qu'ils devraient être considérés comme un facteur important du DD. En plus des efforts constants d'écologisation de nos opérations physiques, entrepris depuis cinq ans, nous avons pris d'importantes mesures qui reflètent notre engagement envers le développement durable à un niveau plus stratégique :

- **Participation aux groupes de travail sur le développement durable** – Le Réseau interministériel sur les stratégies du développement durable a identifié huit thèmes horizontaux transversaux, et nous avons participé à cinq d'entre-eux : les aspects sociaux et culturels du développement durable; les collectivités durables; le développement durable et les Canadiens en santé; les connaissances et l'information en matière de DD; la SDD dans le Nord.
- **Leadership en vertu des dimensions sociales et culturelles du DD** – En collaboration avec d'autres ministères à vocation sociale, nous entreprendrons plusieurs activités de base dans ce domaine. Nous prévoyons que les dimensions sociales et culturelles joueront un rôle de plus en plus actif dans le DD dans l'avenir et nos efforts veilleront à ce que l'on entreprenne des recherches et des analyses critiques avant la prochaine version des stratégies de développement durable (2004-2006).
- **Mise en œuvre d'un Système de gestion de l'environnement (SGE) basé sur la norme ISO 14001** – Nous avons mis en œuvre un Système de gestion de l'environnement amélioré basé sur la norme internationale ISO 14001. Le SGE permettra de nous assurer que nous minimisons de façon systématique les incidences et les risques environnementaux. Il favorise l'adoption de pratiques de gestion fondées sur une amélioration continue.

- **Amélioration de la mesure du rendement** – Nous avons développé et assuré la formation des employés à l'échelle du pays, au moyen d'un système de mesure et de compte rendu du rendement sur Internet, le Plan d'action environnemental (PAE) en direct. Grâce à ce système, nous pouvons suivre de près les cibles identifiées dans chacune de nos dix régions, de même que leur rendement en fonction de ces cibles. De plus, nous avons adopté un certain nombre d'indicateurs de rendement à l'échelle gouvernementale et entrepris le développement d'un cadre de mesure du rendement.

Ces étapes sont importantes en ce sens qu'elles fournissent une base considérable des efforts qui devront être entrepris. La SDD-II est un plan qui vise à accroître ces efforts – un engagement à réaliser d'importants progrès qui se reflètent dans les objectifs suivants.

- 1) **Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable (DD)** – Nous améliorerons la capacité de DRHC à mettre en œuvre et à contrôler sa SDD en menant un cycle de gestion complet de notre SGE, et ce, tout en faisant de constantes améliorations.
- 2) **L'écologisation des opérations internes de DRHC – DRHC continuera d'améliorer son rendement dans les secteurs d'opérations physiques qui font la différence** – approvisionnement, gestion du parc automobile et gestion des déchets solides – tout en assurant la promotion du rendement énergétique et de la conservation de l'eau en collaboration avec d'autres ministères et organismes.
- 3) **Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances propre aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère** – Nous favorisons des approches coordonnées pour les questions horizontales liées au DD qui intéressent le Ministère et avons l'intention de poursuivre notre participation active aux initiatives interministérielles en matière de DD. Nous pourrions ainsi mieux comprendre les dimensions sociales du DD ainsi que ses incidences politiques et serons en mesure d'identifier les politiques et les initiatives de programmes que nous pouvons intégrer dans le cadre de notre prochaine SDD.
- 4) **Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle de DRHC** – Nous espérons pouvoir susciter une plus grande compréhension du DD, dans le but de promouvoir l'intégration pratique des principes du DD dans les produits, les services et les activités du Ministère. Pour ce faire, nous nous efforcerons d'assurer aux employés un accès à l'information par divers moyens, notamment la formation, les présentations et les sites Intranet.

Les progrès réalisés au chapitre de nos objectifs seront mis en lumière dans les Rapports ministériels sur le rendement, présentés annuellement au Parlement. Cette responsabilité constante est le reflet des efforts que nous déployons afin de continuer à améliorer le rendement de notre SDD.

1.0 Introduction

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) joue un rôle important dans la vie de millions de Canadiens et de Canadiennes. Nous cherchons à améliorer leur qualité de vie en les aidant à participer pleinement au milieu de travail et à leur collectivité et à franchir les étapes de transition importantes de leur vie. Par exemple, nous aidons les enfants et les familles par le biais de prestations de maternité et de prestations parentales; nous aidons les jeunes dans leur recherche d'un premier emploi, par le biais de programmes d'encouragement à l'intention des employeurs; nous fournissons des mesures de sécurité contre le chômage; nous aidons les Canadiens et les Canadiennes à la retraite au moyen du Régime de pensions du Canada; et nous contribuons à réduire et à prévenir l'itinérance au Canada en parrainant et en promulguant des partenariats communautaires novateurs.

La *Loi sur le vérificateur général* a été modifiée en 1995; elle exige depuis cette modification que chaque ministère fédéral se doit de préparer une Stratégie du développement durable (SDD) visant à démontrer la manière dont ils comptent incorporer les principes et les pratiques du développement durable dans leurs politiques, leurs programmes et leurs opérations. Une fois l'an, tous les ministères doivent faire état de la situation propre relative aux buts précisés dans leur Rapport ministériel sur le rendement (RMR). Les ministères doivent également, tous les trois ans, mettre à jour leur SDD. Les modifications apportées, en 1995, à la *Loi sur le vérificateur général* ont également mené à la création du poste de Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD), nommé par le Vérificateur général. Ce dernier est responsable, par le biais d'un rapport annuel au Parlement, d'évaluer le déroulement des stratégies ministérielles et de proposer des manières d'apporter des améliorations.

En raison du mandat qui nous est donné (voir section 3.0), nous, à DRHC, nous intéressons naturellement aux problèmes sociaux. L'idée de relever les défis du développement durable nous enthousiasme au plus haut point. Bien qu'il soit clair que notre environnement naturel est sans cesse menacé, nous avons confiance que notre mandat et notre influence nous permettront d'aider à trouver des solutions. Alors que nous cherchons à trouver les meilleures façons d'intégrer les principes de développement durable aux programmes, produits et services que nous offrons, nous n'oublions jamais ces trois principes clés : la réduction des incidences environnementales, la prise de décisions intégrée et l'amélioration constante. À cette fin, la présente version de notre Stratégie du développement durable – la SDD-II – expose dans ses grandes lignes notre plan d'action pour les trois prochaines années.

1.1 Qu'est-ce que le développement durable?

La Commission mondiale de l'environnement et du développement définit le développement durable comme étant le « développement qui satisfait les besoins immédiats sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins ». Le Gouvernement du Canada s'engage à intégrer le développement durable dans ses décisions. Cette approche est fondée sur trois éléments clés : une approche à long terme visant à préserver et de rehausser le capital économique, social et naturel (ressources) afin d'améliorer la qualité de vie des personnes et à garantir un héritage durable pour l'avenir; une approche coordonnée et intégrée à la prise de décisions et aux

questions horizontales dans l'administration fédérale, qui tient compte des facteurs sociaux, économiques et environnementaux; la reconnaissance de l'interdépendance des activités nationales et mondiales.

Cette approche permettra de s'assurer que les répercussions sociales, économiques et environnementales des différents programmes, produits et services fédéraux seront prises en considération. Cela exigera que l'on trouve des façons innovatrices d'intégrer les principes de développement durable dans nos institutions et nos comportements individuels. Cette approche signifie que l'on doit prendre les mesures qui s'imposent pour changer les politiques et pratiques de manière à assurer une meilleure qualité de vie pour les Canadiens et les Canadiennes, maintenant et dans le futur.

1.2 Notre apport au développement durable

Notre stratégie à long terme vise à intégrer les aspects environnementaux dans nos opérations internes quotidiennes et dans la prestation de nos politiques, programmes et services. Nous continuerons de consacrer une majeure partie de nos efforts à cette SDD portant sur l'écologisation de nos opérations et la mise en œuvre de notre Système de gestion de l'environnement (SGE). Il s'agit d'une initiative importante si l'on tient compte de l'ampleur et de la structure du Ministère (opérations nationales, régionales et locales) et de la diversité du travail effectué par nos employés en régions à travers le pays.

Le processus de prise de décisions intégrée est un élément clé d'une transition vers un avenir plus durable. On comprend de mieux en mieux la valeur de l'intégration des facteurs économiques, environnementaux et sociaux dans la prise de décisions. Parce que nous œuvrons au sein d'un ministère fédéral qui suscite le plus de répercussions sur le plan « social », notre travail dans les secteurs du développement des ressources humaines, du marché du travail, de l'ajustement social et du renforcement des capacités communautaires contribuera de façon importante à la durabilité au Canada. Nous, à DRHC, espérons pouvoir jouer un rôle de plus en plus important dans la promotion de la durabilité, et ce, par le biais d'une prise de décisions intégrée à nos politiques, à nos programmes et à nos services au cours de la prochaine décennie.

2.0 *Historique et progrès en développement durable à DRHC*

Le personnel de DRHC avait déjà commencé à réduire les incidences environnementales de ses opérations internes avant de déposer sa première SDD en décembre 1997. Notre première SDD s'est articulée autour de ces premiers efforts, par l'établissement des objectifs visant une plus grande intégration du développement durable dans les trois secteurs clés suivants :

- les opérations internes et la prestation de services;
- les politiques et les programmes;
- la culture organisationnelle.

Étant donné l'ampleur de notre Ministère, nous avons accordé la priorité aux activités visant à réduire les incidences environnementales de nos opérations internes et activités de prestation de services. La sensibilisation des employés de DRHC était également considérée comme étant d'une importance cruciale pour renforcer notre capacité à réviser nos politiques et programmes en fonction du développement durable et pour créer une culture organisationnelle interne pouvant soutenir le développement durable.

Nous avons consulté les principaux intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, afin de connaître leurs opinions. Subséquemment, la SDD de 1997 a été publiée et diffusée à grande échelle à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère. Elle a aussi été publiée sur notre site Web national ainsi que sur nos sites Intranet. Les consultations ont révélé que les gens appuyaient énergiquement les trois objectifs clés de notre stratégie et qu'ils étaient conscients de la difficulté de bien articuler les dimensions sociales de la durabilité. Elles ont également démontré l'importance d'articuler la SDD autour d'objectifs réalistes et pragmatiques.

Afin de mettre en œuvre la SDD de 1997, un plan d'action ministériel avait été élaboré et couvrait l'achat de produits écologiques, les pratiques écologiques dans les bureaux, l'efficacité des transports et la promotion de pratiques de bureau écologiques, comme le télétravail et le télé-apprentissage. Ce plan avait permis de réaliser d'importantes économies et avait mené à une diminution marquée des incidences environnementales de nos opérations.

2.1 Procédé de préparation de la SDD de 2001

Dans le cadre de la préparation de la présente SDD, nous avons étudié des documents préparés par le Commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD), dont celui-ci : « *Avancer dans la voie du progrès : La deuxième génération de stratégies de développement durable et L'écologisation des opérations gouvernementales : quand le gouvernement sera-t-il à la hauteur?* » Ces documents présentent dans leurs grandes lignes les attentes relatives aux SDD de deuxième génération des ministères fédéraux.

Le CEDD a incité les ministères à mettre en œuvre des changements dans la seconde

génération de SDD, fondés sur les leçons apprises au cours de l'élaboration et de la mise en œuvre de leur première SDD. En raison de ces attentes, nous nous sommes concentrés sur la réalisation des étapes suivantes :

- effectuer une évaluation interne de notre première SDD et faire le compte rendu des résultats;
- accélérer le développement et la mise en œuvre de notre Système de gestion de l'environnement (SGE);
- améliorer les étapes de planification de la SDD et du SGE;
- collaborer davantage avec les autres ministères sur diverses questions liées au développement durable.

Afin de soutenir l'écologisation continue de nos opérations internes, nous avons également instauré des mesures, des procédures et des méthodes de surveillance du rendement particulières. Comme outil de mise en œuvre de notre SDD, et conformément aux recommandations du Commissaire, nous avons utilisé la norme internationale des SGE – la norme ISO 14001 – à titre de base pour notre système. On a aussi établi un système électronique de surveillance et de comptes rendus, le PAE en direct, pour recueillir et gérer les données régionales sur le rendement (voir la section 7.1 pour plus de détails).

2.2 Format révisé de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC

Le format de notre Stratégie du développement durable (SDD) a été modifié en fonction des exigences de la *Loi sur le vérificateur général* et des conseils subséquents du CEDD. La SDD contient maintenant les sections suivantes :

- **Profil ministériel** – Ce profil met en lumière les fonctions et les activités principales de notre Ministère, décrit notre mandat et comprend un examen du contexte législatif et politique dans lequel nous travaillons.
- **Évaluation de la SDD** – Cette évaluation expose dans ses grandes lignes la méthodologie et les résultats de l'évaluation interne de la première SDD, et présente un compte rendu des leçons apprises et de la manière dont on s'est servi de ces leçons pour améliorer notre SDD de façon constante.
- **Analyse de questions** – Cette analyse fournit une évaluation de nos opérations, politiques et programmes en fonction de leurs répercussions sur l'environnement et sur le développement durable. L'analyse de questions permet également d'identifier les possibilités à l'égard de l'avancement du développement durable au sein de DRHC et les contraintes auxquelles cet avancement est soumis.
- **Consultations** – Ces consultations résument le procédé utilisé et les commentaires recueillis des employés, clients et autres intervenants, concernant l'atteinte des buts, les pratiques et les activités en matière de développement durable à DRHC.
- **Buts, cibles et objectifs** – Décrivent les priorités des mesures qui ont été établies pour améliorer notre rendement environnemental et notre apport au développement durable.
- **Cadre de mesure du rendement environnemental** – Décrit le cadre que nous avons mis en œuvre pour surveiller, mesurer et communiquer le rendement de nos SGE et SDD.

2.3 L'interrelation entre notre Système de gestion de l'environnement et notre Stratégie du développement durable (SDD)

À DRHC, nous avons fait de grands progrès dans l'élaboration de notre Système de gestion de l'environnement (SGE). Le SGE fournit un cadre de planification et de mise en œuvre des cibles et objectifs de notre Stratégie du développement durable (SDD), en plus de servir d'outil pour surveiller, mesurer et rendre compte de façon continue du rendement environnemental et du rendement du développement durable. L'utilisation de la norme ISO 14001 à titre de base pour notre SGE constitue une étape importante. Elle reflète la politique gouvernementale (Guide de l'écogouvernement), le guide de production d'une SDD, qui précise que le SGE de chaque ministère doit être fondé sur les principes de la norme ISO 14001. Nous avons dépassé cette exigence en suivant à la fois les principes généraux et les éléments spécifiques de la norme. La figure 1 décrit les cinq principes de la norme ISO 14001 et illustre la nature cyclique du système. Notre approche à l'égard de chacun de ces principes est décrite dans la section suivante.

Figure 1 – Principes de la norme ISO 14001



- **Politique environnementale** – Notre politique environnementale est un facteur important pour la mise en œuvre et l'amélioration de notre SGE. La politique environnementale est documentée, maintenue et communiquée à tous les employés, et publiée sur notre site Intranet PAE.
- **Planification** – Nous identifions et maintenons une liste des aspects environnementaux et des exigences juridiques les plus importants de nos opérations et d'autres exigences. Nous tenons compte de ces aspects environnementaux et des exigences juridiques pour élaborer nos cibles et objectifs environnementaux. Nous avons élaboré des plans d'action environnementale pour atteindre chacun des cibles et objectifs que nous avons identifiés pour la période 2001-2003.
- **Mise en œuvre et fonctionnement** – Nous avons instauré notre SGE en diverses étapes distinctes. Ces étapes comprennent la définition des rôles et des responsabilités pour la mise en œuvre du SGE ainsi que la formation nécessaire pour s'assurer que les employés sont en mesure de gérer en toute sécurité les aspects environnementaux qui relèvent de leur responsabilité. Nous avons également établi un procédé nous permettant de communiquer notre SGE à nos employés et au grand public. Nous avons mis au point un système de documentation qui est contrôlé conformément aux directives fournies dans la norme ISO 14001. De plus, nous sommes à élaborer et à mettre en œuvre des procédures environnementales pour garantir la gestion efficace des incidences environnementales.
- **Vérification et mesures correctives** – Nous avons établi des procédures qui permettent de contrôler le rendement du SGE et de la SDD au moyen de vérifications internes. Nous avons établi des procédures visant à assurer la conformité à la législation et à la réglementation environnementale, et mis sur pied un système en vertu duquel nous pouvons recueillir l'information concernant l'atteinte des cibles et des objectifs identifiés (PAE en direct). Nos plans d'action environnementaux comprennent, d'une part, des cibles mesurables et des échéances précises pour les atteindre et, d'autre part, les ressources nécessaires et les domaines de responsabilité.
- **Examen de la gestion** – Nous avons mis sur pied des examens réguliers de la gestion pour s'assurer que la haute direction soit bien informée de la situation et de l'orientation de notre SGE et de notre SDD. On examinera les cas de non-conformité pour s'assurer que la haute direction est consciente des ressources nécessaires pour mettre en œuvre les mesures correctives qui s'imposent et soutenir les améliorations constantes.

3.0 Profil ministériel de DRHC

DRHC a été créé officiellement en 1993 afin de fournir une approche nationale intégrée au développement des ressources humaines au Canada. Le Ministère est la fusion de plusieurs anciens ministères et programmes fédéraux, notamment :

- les programmes d'Emploi et Immigration Canada touchant l'emploi;
- Travail Canada;
- les programmes de développement social et de sécurité du revenu de Santé et Bien-Être Canada;
- les programmes de développement social et les programmes d'éducation du Secrétaire d'État.

Notre mandat consiste à aider les Canadiens et les Canadiennes à mener une vie qui soit enrichissante, et à promouvoir l'équité et la sécurité au travail, un marché du travail compétitif avec un accès équitable aux emplois et une solide culture d'apprentissage.

En vertu de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*, nous nous acquittons de notre mandat envers les Canadiens et les Canadiennes en administrant la législation, les programmes et les services prévus par la *Loi sur l'assurance-emploi*, le *Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, le *Code canadien du travail* ainsi que de nombreuses autres lois. Le Ministère est dirigé par le ministre du Développement des ressources humaines, le ministre du Travail et le Secrétaire d'État (Enfance et Jeunesse).

Dans le cadre de notre mandat, nous élaborons et gérons d'importants programmes sociaux de même que des programmes relatifs au marché du travail qui viennent en aide à des millions de Canadiens et de Canadiennes. Il suffit de penser à l'assurance-emploi (a.-e.), aux normes du travail, aux prêts aux étudiants, au Régime de pensions du Canada (RPC), à la Sécurité de la vieillesse (SV) et aux programmes nationaux pour les sans-abri et l'alphabétisation. En effet, quelque huit millions de Canadiens et de Canadiennes obtiennent chaque année un soutien qui s'inscrit dans le cadre de programmes et de services offerts par DRHC au sein d'une économie en évolution rapide.

Nous collaborons avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes autochtones, le secteur bénévole, le secteur privé, les groupes de travail, les éducateurs, les chercheurs et les collectivités pour concevoir et mettre en œuvre une panoplie d'initiatives.

Nous remplissons notre mandat envers les Canadiens et les Canadiennes également par les connaissances et l'information. En menant des recherches sur d'importantes questions de politique sociale et en diffusant de l'information sur divers sujets comme, par exemple, les sources de revenus à la retraite, les carrières et les innovations en milieu de travail, nous cherchons à mieux informer le grand public et à offrir aux citoyens des renseignements fiables afin qu'ils puissent faire des choix plus judicieux en ce qui a trait à leur propre vie. À cet égard, nous fournissons de l'information sous format électronique concernant nombre de services que nous offrons par l'entremise de 5 000 comptoirs de service électroniques et par Internet.

3.1 Structure organisationnelle

À plusieurs égards, DRHC est perçu comme étant une vaste organisation, comportant plus de 20 000 employés qui travaillent dans les communautés partout au pays. La majorité travaille dans nos 320 centres des ressources humaines du Canada, dans nos 21 télécentres ou dans nos 6 centres de technologies de l'information. Les autres travaillent à l'Administration centrale ou dans nos 10 bureaux régionaux.

Nos programmes et services sont divisés en quatre secteurs et deux autres groupes fournissent des activités pour les soutenir. Les services de base sont les programmes d'Administration de la sécurité du revenu, d'Assurance-emploi, d'Investissement dans les ressources humaines et du Travail. Les services de soutien sont les Services ministériels et la Prestation des services.

3.2 Nos services de base et activités de soutien

Les programmes et services fournis par DRHC aux Canadiens et Canadiennes sont exposés dans leurs grandes lignes dans la section suivante.

3.2.1 Sécurité du revenu

Les travaux du Ministère dans ce domaine visent à améliorer la sécurité du revenu de groupes cibles de Canadiens et de Canadiennes, par l'élaboration, l'administration et la prestation de programmes pour les personnes âgées, les personnes handicapées et leurs enfants à charge, les survivants (veuves, veufs et enfants de contribuables décédés) et les migrants. Les principaux outils utilisés pour assurer la sécurité du revenu dans ces groupes sont les prestations administrées par le Programme de la sécurité du revenu (PSR) du Canada, le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Programme de la sécurité de la vieillesse (SV).

3.2.2 Prestations d'assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi permettent d'offrir de l'aide financière temporaire aux personnes admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Grâce aux prestations d'assurance-emploi, nous venons en aide aux travailleurs sans emploi ou aux personnes devant quitter le marché du travail en raison d'une grossesse, de responsabilités parentales ou d'une maladie. L'assurance-emploi aide les Canadiens et les Canadiennes sans emploi à réintégrer le marché du travail, en leur fournissant une aide financière temporaire pendant qu'ils ou elles se perfectionnent ou cherchent du travail, et en assurant des prestations et des mesures actives de réintégration du marché du travail en collaboration avec les provinces et les territoires.

3.2.3 Investissement dans les ressources humaines

On a récemment mis l'accent sur la prestation de programmes d'investissement dans les ressources humaines (IRH) de DRHC. On a décidé de restructurer la Direction générale (DG) de l'investissement dans les ressources humaines (IRH) de manière à créer trois nouvelles directions générales : les Programmes exécutés à l'échelle de l'AC, les Programmes exécutés dans les régions et le Secrétariat national pour les sans-abri. Les programmes exécutés à l'échelle de l'AC couvrent la Direction de l'apprentissage et de

l'alphabétisation, la Direction du développement social et la Direction des partenariats des ressources humaines. Les programmes exécutés dans les régions comprennent les programmes dispensés par la Direction des initiatives jeunesse, la Direction du marché du travail et le Bureau des relations avec les Autochtones. Le Secrétariat national pour les sans-abri collabore avec plusieurs secteurs (ministères fédéraux, autres paliers de gouvernement, organismes sans but lucratif, organismes bénévoles et secteur privé) dans le but d'aborder les problèmes d'itinérance.

La DG de l'IRH s'engage à appuyer le développement des ressources humaines du Canada et à fournir aux Canadiens et aux Canadiennes des occasions de participer pleinement au milieu de travail et à la collectivité. Elle contribuera ainsi à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes, à promouvoir la productivité et à réduire la dépendance des citoyens et des collectivités aux programmes de soutien du revenu du gouvernement.

La DG de l'IRH offre un grand éventail de services d'information, de coordination et de conseils. Ces services sont fournis soit par DRHC, soit par le biais d'associations avec les provinces ou territoires, le secteur privé, les organismes bénévoles, ou les organisations autochtones, sectorielles et communautaires. Ces services fournissent un accès au perfectionnement continu et à l'acquisition d'habiletés, aux possibilités d'emploi et de création d'emplois et à la prévention ou à la réduction de l'itinérance au Canada.

3.2.4 Programme du travail

En vertu du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et d'autres lois fédérales, le Programme du travail de DRHC s'efforce de promouvoir l'égalité, la santé, la sécurité, la coopération et la productivité en milieu de travail au Canada. Nous nous concentrons principalement sur les industries et les milieux de travail de compétence fédérale, notamment le transport aérien, le chargement et le déchargement des navires, la manutention des grains, les télécommunications, les opérations bancaires ainsi que le transport routier et ferroviaire international et interprovincial. Par l'entremise de notre Programme du travail, nous recueillons et diffusons de l'information sur le marché du travail, nous nous efforçons d'encourager des relations patronales-syndicales positives et nous réalisons des inspections et des activités de réglementation en milieu de travail.

3.2.5 Services ministériels et soutien de la prestation des services

Les Services ministériels et le Soutien de la prestation des services fournissent le soutien pour l'élaboration et la coordination de politiques, les communications et la technologie qui sont d'une importance cruciale pour l'administration saine, et la prestation efficace des services aux Canadiens et aux Canadiennes.

3.2.6 Activités de soutien

Outre les services mentionnés précédemment, nous avons des objectifs généraux en matière de politiques et d'activités connexes en appui au développement durable et, en particulier, aux dimensions sociales du DD.

Par exemple, le développement d'une stratégie durable à l'intention des enfants requiert que les gouvernements adoptent une approche d'investissement social à long terme. Le Plan d'action national pour les enfants (PANE) est une stratégie fédérale-provinciale-territoriale qui vise à améliorer la qualité de vie des enfants canadiens. Six directives clés, adoptées par les gouvernements, sont énoncées dans la vision commune sur les enfants

du Canada : (1) améliorer le développement de la petite enfance; (2) appuyer le rôle des parents et renforcer la famille; (3) améliorer la sécurité économique des familles; (4) offrir des expériences d'apprentissage précoces et continues; (5) promouvoir l'épanouissement des adolescents; (6) créer des collectivités qui leur soient propices et qui soient sûres et exemptes de violence.

Une importante initiative du PANE ayant pour but d'améliorer la qualité de vie des enfants fut l'Accord sur le développement de la petite enfance, adopté le 11 septembre 2000 par les premiers ministres. Cette initiative conjointe entre le Gouvernement du Canada, les provinces et les territoires vise l'atteinte de deux objectifs clés. Le premier objectif consiste à promouvoir le développement des jeunes enfants afin qu'ils soient en santé physique et psychologique, en sécurité, prêts à apprendre et engagés et responsables socialement. Le second objectif vise à aider les enfants à se développer pleinement en aidant les familles à élever leurs enfants au sein de collectivités fortes.

Corrélativement aux objectifs d'amélioration de la qualité de vie des enfants du PANE, l'initiative de la Prestation nationale pour enfants, appuyée conjointement par les gouvernements fédéraux, provinciaux et territoriaux ainsi que par les Premières nations, offre un soutien aux familles à faible revenu ayant des enfants. La Prestation nationale pour enfants aide à réduire la pauvreté et à accroître la participation au marché du travail en érigeant une plate-forme nationale de prestations et services pour enfants. La Prestation nationale pour enfants s'engage à accroître les progrès des enfants en aidant les familles à faible revenu à améliorer leur bien-être économique et social.

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, conçue pour accroître les possibilités d'emploi pour tous les Autochtones à l'échelle du pays, en est un autre exemple. Dans le cadre de cette stratégie, les organismes autochtones conçoivent et dispensent des programmes et services qui répondent aux besoins spécifiques de leurs collectivités.

De plus, certains fonds inhérents à l'assurance-emploi et à l'emploi des jeunes servent à aider les collectivités à créer de l'emploi dans des domaines directement liés à l'environnement et au développement durable. (Voir la section 4.3 pour de plus amples informations sur les activités et les réalisations).

4.0 *Évaluation de la Stratégie du développement Durable (SDD) de 1997 de DRHC*

Nous reconnaissons que notre Stratégie du développement durable (SDD) est un procédé cyclique continu d'actions et d'apprentissage par l'expérience. Par conséquent, l'évaluation régulière de notre SDD nous permet de l'améliorer de façon continue. Dans la présente section, on expose la méthode utilisée pour évaluer notre SDD de 1997-2001 et on fait état des principales conclusions de cette évaluation.

4.1 Méthodologie

En 1998, Conseils et Vérification Canada (CVC) a effectué une évaluation des exigences relatives à la mise en œuvre de la SDD de 1997 de DRHC. L'organisme a examiné les documents clés et s'est entretenu avec des employés afin d'établir les niveaux de progrès réalisés. Il a évalué les besoins juridiques, politiques et pratiques du Ministère et a recommandé certaines mesures visant à améliorer la situation et fait des prévisions des besoins en matière de ressources. En 1999, notre Bureau de vérification interne (BVI) a examiné cette première SDD pour informer la haute direction de la situation de sa mise en œuvre et pour identifier les possibilités d'amélioration. L'examen du BVI comprenait des entretiens avec des représentants de l'Administration centrale participant à la SDD et l'examen de documents pertinents, comme les rapports du Commissaire à l'environnement et au développement durable, les plans d'action de la SDD et le *Rapport d'évaluation des besoins* de CVC. Finalement, une firme privée d'experts-conseils a effectué en mars 2000 une évaluation du *Plan national d'action environnementale* de 1999 en fonction des exigences de la norme ISO 14001.

4.2 Conclusions de l'évaluation – Leçons apprises

Nous avons réalisé d'importants progrès depuis le dépôt de notre SDD de 1997. On a cependant identifié certains points qui pourraient être améliorés. Le tableau suivant résume les conclusions de l'évaluation, les leçons apprises et les mesures à prendre pour assurer une amélioration telle que mise en lumière, en 1997, par l'examen de la SDD de DRHC.

Tableau 1 : Sommaire de l'évaluation de la Stratégie du développement durable (SDD) de l'an 1997

Conclusions de l'évaluation	Leçons apprises	Mesures à prendre	Situation
Besoin d'un plan de communication pour sensibiliser davantage les employés au développement durable, à la qualité de l'environnement et aux réussites du Ministère.	Les employés doivent être sensibilisés aux principes du développement durable et aux mesures que prend DRHC pour réaliser nos objectifs.	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un plan d'action visant à sensibiliser davantage les employés aux problèmes environnementaux généraux et aux initiatives de DRHC. Établir une procédure visant à s'assurer que les exigences concernant la formation et la prise de conscience des employés sont satisfaites. 	<p>Compl.</p> <p>Compl.</p>
Besoin d'identification des responsabilités du personnel de DRHC en ce qui concerne la SDD et le SGE.	Les employés doivent prendre conscience de leurs responsabilités et de la mesure dans laquelle ces responsabilités contribuent aux initiatives de développement durable et améliorent le rendement environnemental.	<ul style="list-style-type: none"> Déterminer et communiquer les responsabilités relatives aux mesures à prendre. Établir une procédure pour s'assurer que les exigences concernant la formation et la prise de conscience des employés sont satisfaites. 	<p>Commencé</p> <p>Compl.</p>
Besoin de cibles précises et mesurables.	Étant donné que l'on n'avait pas établi de cibles quantitatives, il est difficile d'évaluer le niveau de réussite général.	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une procédure décrivant la méthode d'établissement des buts, des cibles et des objectifs. Réviser les cibles et les objectifs en se basant sur les questions, les aspects et les incidences identifiés lors de la mise en œuvre du SGE et les résultats des consultations effectuées en 2000. Les cibles doivent être mesurables et des échéances pour les atteindre doivent être établies. Établir des plans d'action environnementaux pour atteindre chacun des objectifs et des cibles. Ces plans doivent spécifier les dates d'échéance, les responsabilités et les ressources à utiliser. 	<p>Compl.</p> <p>Compl.</p> <p>Commencé</p>
Besoin de renforcer le contrôle, la mesure et la communication de la réalisation du développement durable et du rendement environnemental.	Étant donné le principe de « ce que l'on mesure, s'accomplit », DRHC doit créer un cadre de mesure du rendement environnemental. Ce cadre doit spécifier les procédures à utiliser pour mesurer, analyser et rendre compte des progrès en fonction de nos cibles et de nos objectifs.	<ul style="list-style-type: none"> Établir une procédure pour contrôler et mesurer les progrès en fonction des cibles et des objectifs au moyen d'indicateurs de rendement. Initier un plan d'action pour s'assurer que nous rendons compte de notre rendement environnemental. Ce rapport de rendement sera communiqué aux employés et intervenants de façon régulière, et fera partie du Rapport annuel de rendement du Ministère. 	<p>Compl.</p> <p>Compl.</p>
Besoin d'établir une procédure concernant les mesures correctives à prendre.	La stratégie de DRHC est basée sur la notion de l'amélioration constante. Nous devons créer un système nous permettant de cerner les problèmes et de prendre les mesures correctives qui s'imposent.	<ul style="list-style-type: none"> Établir des procédures nous permettant de prendre des mesures correctives et préventives. S'assurer que toutes les mesures correctives sont présentées à chaque examen de la direction. 	Commencé
Besoin d'une procédure d'examen de la direction à l'égard du rendement de la SDD et du SGE.	Les ressources et « achats » proviennent fréquemment de la haute direction, et l'on a par conséquent besoin d'une procédure qui permettra de l'informer régulièrement de la situation du rendement de la SDD et du SGE.	<ul style="list-style-type: none"> Créer une procédure permettant à la haute direction d'examiner régulièrement le rendement de la SDD et du SGE. 	Compl.

4.3 Réalisations

Nous avons fait d'importants progrès par rapport à plusieurs des cibles et des objectifs établis dans la première SDD.

Nous avons élaboré un plan d'action ministériel pour mettre en œuvre la SDD de 1997. Le plan d'action incluait l'écologisation des achats, l'écologisation des pratiques administratives, l'efficacité des transports et la promotion de pratiques de bureau écologiques, comme le télétravail et le télé-apprentissage. Ce plan avait permis de réaliser d'importantes économies et de réduire considérablement les incidences environnementales de nos opérations. Par exemple, à l'Administration centrale (AC) seulement, nous avons réduit notre consommation annuelle de papier de 8 p. 100 entre 1995 et 1997. Une autre initiative visant à réduire la consommation de papier portait sur la réduction du nombre d'annuaires téléphoniques sur support papier. En 1999, nous avons réduit de 5 200 à 850 le nombre d'annuaires téléphoniques dans la région de la capitale nationale. On prévoit que cette initiative sauvera jusqu'à 500 arbres chaque année. De plus, le recyclage de matériaux divers fait maintenant partie de la routine dans notre réseau de bureaux. Différentes mesures, cibles et méthodes de mesure du rendement sont maintenant utilisées pour soutenir cette écologisation interne de nos opérations.

Nous sommes également conscients de l'importance de considérer l'environnement dans le cadre de la prestation de nos services. Par exemple, en 1999-2000, 83 p. 100 des chèques de supplément de revenu garanti, 80 p. 100 des chèques du Régime de pensions du Canada et 48 p. 100 des chèques de prestations d'assurance-emploi ont été livrés par voie électronique, réduisant les besoins en papier et en encre. Les prestataires sont vivement encouragés à utiliser le dépôt direct. Par ailleurs, DRHC continue à promouvoir l'utilisation de systèmes électroniques, notamment la Banque nationale d'emplois, Cibletudes, le Service de placement électronique et le Réseau d'information jeunesse du Canada en ligne.

Nous avons aussi commencé à revoir nos politiques et nos programmes, dans le but d'évaluer leurs incidences environnementales possibles. Par conséquent, plusieurs programmes de DRHC contiennent maintenant d'importants éléments environnementaux. En voici quelques exemples.

- Plusieurs initiatives de la *Stratégie emploi jeunesse* possèdent un volet environnemental, notamment l'*Environmental Youth Alliance* en Colombie-Britannique. Cet organisme sans but lucratif est à l'origine de nombreux projets environnementaux financés par DRHC au cours des quatre dernières années. L'*Environmental Youth Alliance* a reçu un prix du ministre de l'Environnement pour son projet *Service jeunesse Canada* intitulé « Jungles in the Concrete ». Le projet a permis à 20 jeunes femmes d'acquérir de l'expérience dans le domaine de la construction, en développant des jardins sur le toit d'un complexe domiciliaire au centre-ville de Vancouver.
- Les *Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches* viennent en aide aux personnes ayant perdu leur emploi régulier à cause de la réduction permanente de la pêche du poisson de fond; certaines de ces mesures consistent à restaurer les habitats et à aider les collectivités à mieux gérer certaines espèces.
- Le *Fonds du Canada pour la création d'emplois* (anciennement le *Fonds transitoire pour la création d'emplois*) aide à créer des emplois durables à long terme pour les personnes vivant dans des régions à chômage élevé ou saisonnier. Par exemple, le Fonds canadien de soutien à l'emploi offre aux employeurs une aide financière pour créer de nouvelles possibilités d'emploi. Il aide les gens à créer des emplois en démarrant une entreprise (travail indépendant), il favorise une collaboration avec des partenaires et des

collectivités du marché du travail de manière à les aider à créer des emplois durables, en diversifiant leur économie et en mettant en valeur le potentiel de leurs communautés. Finalement, il répond aux besoins d'information sur le marché du travail des régions où le chômage est élevé.

- La *Stratégie de développement des ressources humaines autochtones* intervient sur les marchés du travail pour venir en aide aux Autochtones à se préparer à l'emploi ainsi qu'à obtenir et à garder des emplois qui les mèneront vers un avenir plus durable. Par exemple, le *Saskatchewan Indian Training Assessment Group* (SITAG) a élaboré un programme de développement intégré sur les forêts. Conçu en collaboration avec l'industrie, ce programme met l'accent sur la gestion durable des forêts.
- DRHC soutient également les études sectorielles d'évaluation des ressources humaines, qui incluaient le secteur élargi des industries de l'environnement. En plus de l'examen des besoins en compétences environnementales dans les industries des pâtes et papiers et de l'exploitation minière, DRHC appuie le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement (CCRHIE). Il s'agit d'un conseil sectoriel qui offre aux jeunes, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, la possibilité de faire des stages au Canada et à l'étranger. DRHC assure un appui financier au CCRHIE pour la création de possibilités d'emploi dans l'industrie de l'environnement pour les jeunes sous-employés du Canada. Par exemple, en décembre 2000, 64 jeunes ont bénéficié de stages auprès de divers employeurs en environnement au Canada.
- L'initiative nationale pour les sans-abri est menée en collaboration avec des partenaires communautaires pour favoriser la réduction ou la prévention de l'itinérance. Il en résultera un avenir plus durable pour les personnes actuellement sans-abri ou en risque de le devenir, et également pour leurs collectivités.
- Le Programme du travail, par le biais d'une consultation auprès des employeurs et des employés, a révisé la législation en milieu de travail dans les domaines des relations industrielles, de la santé et de la sécurité au travail et des salaires, en amendant les parties I et II du *Code canadien du travail* et la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail*. Ces changements reflètent l'engagement continu du Ministère à aider les travailleurs canadiens assujettis à la compétence fédérale de relever les défis d'un milieu de travail en évolution rapide, tout en maintenant et en améliorant leur bien-être économique et social. Par ailleurs, le Programme du travail subventionne les études des approches patronales-syndicales aux problèmes environnementaux en milieu de travail et participe aux activités nationales et internationales d'amélioration des pratiques, politiques et lois du travail. Voici quelques exemples des rôles clés qu'assume le Programme du travail :
 - Le Service fédéral de médiation et de conciliation, par le biais de son Programme de médiation préventive et de son Programme de partenariat patronal-syndical, participe activement, à l'échelle nationale, à la promotion de partenariats patronaux-syndicaux. De plus, il oriente et appuie financièrement l'expérimentation et l'innovation dans les relations patronales-syndicales.
 - La Division des normes de travail et de l'équité en milieu de travail établit et protège les droits des employés à un emploi juste et équitable.

5.0 *Analyse de questions*

Une des étapes fondamentales de l'intégration du développement durable dans les opérations d'entreprise consiste à identifier les aspects de nos activités, produits et services ayant des répercussions sur l'environnement ou sur le développement durable. Cette section présente les grandes lignes d'une méthodologie dont nous nous servons pour identifier et classer, par ordre de priorité, nos aspects environnementaux, et présente les questions que nous considérons comme étant prioritaires et exigeantes des actions, en vertu de la SDD-II courante.

5.1 Méthodologie

On a élaboré une procédure dans le cadre de notre SGE pour identifier les aspects de nos activités pouvant avoir des répercussions sur l'environnement et le développement durable. Le processus met l'accent sur les activités contrôlées par le Ministère au cours la durée de vie d'une SDD spécifique. Dans le cadre de ce processus, les activités sont évaluées en fonction de leur portée et classées par ordre de priorité en ce qui concerne les mesures à prendre à leurs égards. Ces activités seront évaluées de façon régulière afin de déterminer si l'analyse de questions est à jour et pertinente pour les opérations, politiques et programmes courants.

On a consulté les principaux intervenants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'organisation, afin de connaître leurs opinions. La SDD de 1997 a été publiée à grande échelle à l'intérieur et à l'extérieur du Ministère ainsi que sur notre site Web national et nos sites Intranet. Les consultations ont révélé que les gens appuyaient fortement les trois principaux objectifs de notre stratégie de 1997, soit l'écologisation des opérations, la considération du développement durable dans la politique et les programmes et l'intégration du développement durable dans la culture du Ministère, et étaient conscients de la difficulté de bien articuler les dimensions sociales de la durabilité. Elles ont également laissé voir l'importance d'axer la SDD sur des objectifs réalistes et pragmatiques. Comme ces points de vue sont toujours considérés pertinents et valides pour l'année 2000, on a concentré les consultations autre part.

De plus, les ministères participent de plus en plus à d'importantes discussions interministérielles concernant le procédé de la SDD, qui servent également à identifier les questions et priorités horizontales relatives aux actions de collaboration entre les ministères.

5.2 Sommaire des questions liées à la Stratégie du développement durable (SDD)

À DRHC, nous nous concentrerons, au cours des trois prochaines années, sur les quatre domaines prioritaires que voici :

- renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable;
- assurer l'écologisation des opérations du Ministère;
- développer une base de connaissances et accroître la compréhension des dimensions sociales du développement durable et de leurs incidences politiques;
- intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du Ministère.

Nous sommes conscients du besoin d'améliorer notre capacité à mettre en œuvre et à contrôler notre Stratégie du développement durable (SDD) et à mieux concentrer nos efforts sur cette initiative. Étant donné l'étendue de notre réseau de prestation de services, nous continuerons de mettre l'accent sur la réduction des incidences environnementales sur les opérations internes. À ce titre, nous nous concentrerons à mettre en œuvre notre SGE – qui sera sans doute une tâche de grande envergure en raison de notre structure (opérations nationales, régionales et locales) ainsi que du nombre des bureaux à l'échelle du pays et de la nature de leurs services.

Le Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable (RISDD) a identifié les dimensions sociales et culturelles du développement durable comme étant un domaine important pouvant contribuer à la durabilité à plus long terme. Cependant, comme il avait été démontré lors de la discussion du Forum des Leaders en avril 2000, il s'agit d'un domaine que l'on doit étudier plus en profondeur afin que l'on puisse mieux le comprendre et qu'il soit accepté de façon plus générale.

En collaboration avec d'autres ministères à vocation sociale, nous entreprendrons un certain nombre d'activités de base, conformément aux dimensions sociales du DD. En examinant nos politiques et programmes dans l'optique du développement durable, nous pourrions identifier des activités favorisant le développement durable au Canada. Il est d'une importance cruciale de réaliser une intégration plus étroite des politiques économiques, sociales et environnementales fédérales, mais, en ce moment, on a besoin davantage de dialoguer, de faire des recherches interdisciplinaires sur les politiques et de tenir d'autres forums horizontaux internes et externes pour déterminer et préciser les dimensions sociales et culturelles du DD et ses répercussions sur les ministères fédéraux.

À l'instar de tous les projets subventionnés par le Gouvernement du Canada, les activités de DRHC définies comme des « projets », au sens de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*, doivent faire l'objet d'une évaluation avant d'être approuvées. Nos projets contribuent au développement économique et communautaire, et la plupart ont peu ou pas d'incidences environnementales négatives. Dans la mesure du possible, les évaluations environnementales veillent à ce que nos activités assurent la promotion du développement écologique au Canada.

Ensemble, ces activités permettront d'augmenter la sensibilité interne au développement durable et de mieux intégrer le développement durable dans la culture du Ministère.

Dans le prolongement des domaines prioritaires identifiés, nous avons défini des points précis dans le **Tableau 2** comme étant des questions ou « aspects » importants nécessitant que l'on prenne des mesures en vertu de la SDD courante. Un « aspect environnemental » est un élément de nos activités, politiques ou programmes pouvant avoir des incidences sur l'environnement. On définit une incidence environnementale comme étant un changement qui se produit dans l'environnement et qui résulte d'un aspect.

Tableau 2 : Identification initiale des aspects et incidences environnementaux

Activité, Programme, Politique	Aspects	Incidences
Opérations physiques	Achat de produits écologiques	<ul style="list-style-type: none"> • Épuisement moins rapide des ressources naturelles • Diminution de l'utilisation ou rejet de matériaux dangereux • Diminution du remplissage des sites d'enfouissement
Opérations physiques	Amélioration de la gestion des déchets solides	<ul style="list-style-type: none"> • Épuisement moins rapide des ressources naturelles • Diminution du remplissage des sites d'enfouissement
Opérations physiques	Amélioration de l'efficacité de la gestion des véhicules	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution de la pollution de l'air • Diminution de la consommation de carburants fossiles • Diminution de l'utilisation ou rejet de matériaux dangereux
Opérations physiques	Diminution de la consommation d'énergie	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution de la consommation de carburants fossiles • Diminution de la pollution de l'air
Opérations physiques	Diminution de la consommation d'eau	<ul style="list-style-type: none"> • Épuisement moins rapide des ressources naturelles • Réduction de la pollution de l'eau
Culture organisationnelle	Formation et sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution des possibilités d'incidences négatives sur l'environnement, la société et l'économie
Mise en œuvre et soutien des projets	Évaluation environnementale	<ul style="list-style-type: none"> • Diminution ou prévention des incidences négatives sur l'environnement, la société et l'économie
Recherches stratégiques	Réduction du manque de données	<ul style="list-style-type: none"> • Développement de la base de connaissances qui nous permet de mieux aborder les questions de DD
Élaboration de politiques et de programmes	Approche faisant appel à la participation	<ul style="list-style-type: none"> • La participation des intervenants favorise l'élaboration de meilleures politiques et de meilleurs programmes
Élaboration de politiques et de programmes	Prise de décisions intégrée	<ul style="list-style-type: none"> • La prise de conscience des dimensions sociales, environnementales et économiques des questions permet l'élaboration de solutions plus durables

6.0 Consultations

À DRHC, nous reconnaissons que les consultations internes auprès de nos employés et les consultations externes auprès de nos associés, clients et autres intervenants, constituent un élément important de la planification de la SDD. Les consultations favorisent la sensibilisation aux problèmes de développement durable au sein du Ministère et donnent une occasion aux participants d'exprimer leurs opinions concernant les questions et actions de DRHC en matière d'élaboration et de mise en œuvre de la SDD. Cependant, vu l'importance continue accordée à l'écologisation des opérations, le fait que les huit thèmes horizontaux des SDD ont été établis par le biais du Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable et la vision encore préliminaire qui existe relativement aux dimensions sociales du DD, DRHC a décidé d'orienter les consultations relatives à cette Stratégie sur les groupes et les intervenants internes et interministériels.

DRHC a alors mis au point une stratégie de consultation pour informer et obtenir la participation de groupes choisis afin :

- d'examiner les projets de notre SDD, incluant la poursuite de l'intégration du développement durable dans les opérations internes, les politiques et programmes, et la culture organisationnelle;
- d'explorer les dimensions des aspects sociaux et culturels du DD;
- de participer aux consultations sur les thèmes horizontaux comme les « collectivités durables » et « le DD et les Canadiens en santé »;
- de recueillir des commentaires et des idées sur les moyens de renforcer notre SDD.

6.1 Consultation à l'échelle nationale

Le sous-ministre de DRHC a participé au Forum des Leaders sur le développement durable, le 4 avril 2000, et a été coprésident d'une séance sur les diverses dimensions du développement durable, dont les collectivités durables. Le Forum rassemblait quelques 60 sous-ministres, sous-ministres adjoints, présidents et directeurs généraux du monde des affaires et de l'industrie du Canada, des universitaires chevronnés et des chefs d'organisations non-gouvernementales (ONG), de groupes environnementaux, d'organisations autochtones et de groupes de réflexion. Le Forum des Leaders avait pour but d'initier un dialogue sur les défis et les possibilités soulevés par le développement durable au Canada et de recueillir des commentaires sur les méthodes proposées pour mieux coordonner les activités et les objectifs du gouvernement fédéral en matière de développement durable. Étant donné la diversité des questions liées au DD auxquelles fait face l'administration fédérale, les dimensions sociales et culturelles n'ont pas été perçues par la majorité des participants du Forum comme un axe prioritaire d'intervention en ce qui concerne cette version des SDD.

6.2 Consultations interministérielles

Les activités interministérielles ont été un élément important du processus de consultation de DRHC. Pour donner le coup d'envoi au processus lié à la SDD, le sous-

ministère de DRHC a participé, en mai 1999, à une séance extraordinaire du Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable. Pendant cette séance, le CEDD a exposé ses opinions afin d'aider les ministères à clarifier leur approche à l'élaboration de la SDD, incluant le développement d'un cadre fédéral pour les stratégies de développement durable.

DRHC a également participé à diverses séances, activités et réunions parrainées par le RISDD au cours des 18 derniers mois, qui ont servi à mieux concentrer et diriger les efforts horizontaux et ministériels en matière de SDD. Ce procédé a permis d'identifier huit thèmes horizontaux pouvant faire l'objet de futures initiatives de coopération et de collaboration interministérielle – DRHC s'intéressant à cinq : les aspects sociaux et culturels du développement durable; les collectivités durables; le développement durable et les Canadiens en santé; les connaissances et l'information en matière de DD; la SDD dans le Nord. De plus, nous avons examiné et commenté les stratégies de plusieurs autres ministères au cours de l'élaboration et de la rédaction de la SDD. Le but était de rester conscient des possibilités de collaboration et de mieux intégrer les approches, le cas échéant.

Un grand nombre de discussions ont eu lieu au cours des huit derniers mois entre les divers ministères à vocation sociale sur le sujet des dimensions sociales et culturelles du développement durable. Ces discussions ont mené à la création du *Groupe de Travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle* (GTDDSC), dont la direction sera assurée par DRHC, en collaboration étroite avec d'autres ministères, y compris Patrimoine canadien et Citoyenneté et Immigration Canada. Un plan de travail commun a été élaboré afin d'étudier les divers aspects des dimensions sociales et culturelles du développement durable au cours de la période 2001- 2003 de la SDD. Une séance ultérieure du groupe de travail a été tenue afin d'examiner les dimensions sociales et culturelles des SDD respectives des ministères ainsi que le plan de travail commun pour la période visant la SDD-II. DRHC a également participé à une séance non officielle sur les dimensions sociales du DD, tenue par les agents responsables de la CEDD en novembre 2000.

De plus, une consultation informelle a eu lieu le 14 juillet 2000, à laquelle divers représentants de l'administration fédérale (incluant DRHC) et participants invités de l'extérieur ont discuté du thème de la participation du gouvernement fédéral à la promotion des collectivités durables. De plus, Santé Canada a organisé une rencontre, le 8 septembre 2000, pour discuter du thème horizontal du « développement durable et les Canadiens en santé ». Nous avons pris part à des discussions concernant une stratégie de collaboration fédérale axée sur les populations vulnérables, incluant les enfants, les peuples autochtones, les personnes à faible revenu, les personnes âgées et les anciens combattants.

En outre, on a organisé une session de consultation à Halifax, en août 2000, avec l'Administration centrale (AC) et des représentants de DRHC et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) de la région de l'Atlantique. L'objectif de cette session visait à mener une consultation sur les cibles et les objectifs proposés par DRHC en matière d'écologisation des opérations et à identifier les domaines de collaboration.

6.3 Consultations au sein du Ministère

On a mené une série de consultations auprès des gestionnaires et des employés clés du Ministère au cours de l'été et jusqu'en octobre 2000. Ces consultations avaient pour objectif de renseigner les bureaux régionaux sur le nouveau système de suivi du rendement (PAE en direct) et le Système de gestion de l'environnement (SGE), et de discuter de notre stratégie générale de développement durable et de ses répercussions sur le Ministère. Ces

consultations étaient axées sur le PAE en direct et le SGE, car il s'agissait déjà de domaines identifiés lors des consultations comme étant prioritaires pour DRHC pour l'élargissement et le suivi de ses efforts pour intégrer le développement durable au sein du Ministère. De plus, tous les secteurs des programmes et des politiques du Ministère ont été consultés en octobre et en novembre 2000 dans le but de recueillir leurs commentaires et d'obtenir leur approbation à l'égard de la version préliminaire de cette SDD.

Une consultation régionale portant sur le SDD et les politiques a été menée à la fin d'octobre 2000, au bureau régional de DRHC en Colombie-Britannique, avec le gestionnaire et les employés du groupe des Services aux intervenants et des Relations extérieures, pour discuter des questions et des enjeux politiques relatifs à la SDD. La discussion a servi à mettre en évidence le besoin d'une consultation étroite avec les bureaux régionaux sur les différentes initiatives en matière de DD, particulièrement celles qui portent sur des thèmes horizontaux visant d'autres ministères et partenaires fédéraux. Des questions ayant trait aux ressources régionales et locales ont également été soulevées. Suite à cette rencontre, des points clés à discuter ont été élaborés et communiqués à tous les participants.

6.4 Consultations externes

Tel que mentionné précédemment, vu l'importance accordée à l'écologisation des opérations, l'établissement de thèmes horizontaux par le Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable et le stade encore préliminaire de la vision qui existe relativement aux dimensions sociales du développement durable, DRHC n'a pas entrepris de consultations officielles avec les groupes externes en ce qui concerne cette version des SDD. Cependant, sous l'égide du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle, un dialogue non officiel sera entamé avec certains groupes externes de politiques au cours de la SDD-II relativement aux dimensions sociales du DD. Il a été convenu que des consultations externes plus élaborées seront nécessaires à la préparation de la SDD-III de DRHC.

6.5 Résumé des conclusions des consultations

Les consultations tenues pour la SDD de 1997 appuyaient fortement les trois dimensions principales de la stratégie, et reconnaissaient la difficulté d'articuler les dimensions sociales de la durabilité. Elles mettaient aussi l'accent sur l'importance de demeurer réaliste et pragmatique en préparant la SDD. Ces conclusions sont toujours considérées valables. Par conséquent, les consultations portant sur la SDD 2001 accordaient une large place aux intervenants interministériels et internes.

Comme on l'a noté, les dimensions sociales et culturelles du développement durable n'ont pas été les sujets prioritaires des participants au Forum des Leaders sur le développement durable d'avril 2000. Cependant, nous étudierons ce domaine plus en profondeur, en collaboration avec d'autres ministères à vocation sociale et culturelle, au cours de la durée de vie de la SDD, et nous organiserons un atelier avec des participants choisis de l'extérieur.

En général, nos quatre bureaux régionaux ont eu des réactions très positives au système PAE en direct. Au fil des années, plusieurs régions ont mentionné le fait qu'il existait des obstacles qui les empêchaient d'atteindre certaines cibles précises (p. ex., l'accès au recyclage). En conséquence, les régions ont apprécié le fait que les cibles et les objectifs aient été conçus en fonction des différences régionales. Les régions ont indiqué qu'elles

étaient satisfaites de la souplesse du système, qui leur permettait de fixer des cibles réalisables. De plus, on a reçu des commentaires positifs au sujet de la simplicité du système; on a trouvé que le format Web utilisé était très convivial. Les bureaux régionaux sont cependant inquiets des ressources restreintes disponibles, étant donné les responsabilités supplémentaires que représente le système PAE en direct et la mise en œuvre globale de la SDD.

7.0 *Buts, cibles et objectifs*

Les buts et les objectifs précis fournissent un sens d'orientation vers le développement durable et l'amélioration du rendement environnemental au cours de la durée de vie d'une SDD. Les cibles sont les énoncés réalistes, mesurables et à échéance déterminée nécessaires à l'atteinte des objectifs. La section suivante donne un aperçu des buts, des cibles et des objectifs établis pour la SDD courante et de la méthodologie utilisée pour les établir.

7.1 Buts, cibles et objectifs de la SDD de l'an 2001 de DRHC

À la suite de l'évaluation de notre SDD de 1997, nous avons modifié les buts, les cibles et les objectifs liés à l'écologisation des opérations pour qu'ils soient davantage axés sur les résultats. En ce qui a trait aux buts axés sur la politique, nos cibles et nos objectifs demeurent axés principalement sur les activités. Cependant, comme il s'agit d'un domaine qui évolue et, à l'instar de plusieurs autres ministères et organismes, nous devons accroître notre compréhension des enjeux avant d'établir les résultats escomptés. Notre rôle au sein du *Groupe de Travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle* (GTDDSC) consistera à assumer un rôle de direction à l'égard d'une meilleure définition de la dimension sociale du DD et du développement d'indicateurs de rendement améliorés, au fur et à mesure que nous acquerrons une meilleure compréhension de ce que nous désirons accomplir dans ce vaste domaine. Nos cibles et nos objectifs liés aux politiques serviront d'importants outils de recherche et de construction de base de connaissances dans les domaines du développement durable auxquels nous pouvons contribuer de manière considérable.

Les buts, les cibles et les objectifs de DRHC ont été axés sur les activités mentionnées dans les sections de la SDD traitant de l'écologisation. Ils ont été étudiés et peaufinés à la suite des consultations menées auprès du personnel régional.

Nos engagements à l'égard du développement durable s'articulent autour de quatre buts clés :

- 1) Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable (DD);**
- 2) Assurer l'écologisation des opérations du Ministère;**
- 3) Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place au sein de DRHC une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère;**
- 4) Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du Ministère.**

Les cibles et les objectifs de chaque but sont énumérés au **Tableau 3** : Buts, cibles et objectifs de la SDD de DRHC.

Les cibles représentent les engagements nationaux du Ministère. La capacité individuelle de chaque région à contribuer à l'atteinte des cibles nationales variera en fonction des

ressources et des services qui y sont disponibles, particulièrement dans les secteurs d'écologisation des opérations internes. Pour palier ces différences régionales, le système PAE en direct permettra aux utilisateurs régionaux d'inscrire une valeur cible régionale personnalisée. On encourage les régions à se servir des cibles nationales comme guides dans l'établissement des valeurs cibles régionales, en tenant compte des possibilités de réalisation et de la disponibilité de ressources dans les régions dans leurs choix de cibles régionales et locales, et augmenter ou diminuer les valeurs choisies pour les cibles en conséquence. Les plans fournis sur le système PAE en direct fournissent des directives pour l'établissement des cibles relatives à l'écologisation dans les régions en fournissant des renseignements de base sur les différentes questions, en identifiant les points dont on doit tenir compte lorsqu'on établit les valeurs des cibles régionales et en précisant les données qu'il sera nécessaire de recueillir. Les cibles régionales enregistrées dans le système PAE en direct sont sujettes à révision par le comité de gestion et le gestionnaire du SGE à l'échelle nationale, afin de s'assurer que l'ensemble de la cible nationale est atteinte.

Les mesures détaillées particulières qui seront entreprises par DRHC pour atteindre chacun des objectifs, y compris les responsabilités et les ressources requises, sont précisées dans le système PAE en direct et dans d'autres documents connexes tel que le manuel du SGE.

Tableau 3 : Buts, cibles et objectifs de la Stratégie du développement durable (SDD) de DRHC

<p>But 1</p> <p>Accroître la capacité de DRHC à s'engager sur la voie du développement durable (DD).</p>	
<p>Objectif 1.1</p> <p>Améliorer le Système de gestion de l'environnement (SGE) de DRHC et le mettre en œuvre à l'échelle du Ministère selon la disponibilité des ressources.</p>	
<p>Cible 1.1.1</p> <p>Mettre en œuvre et rendre le plus opérationnel possible le SGE d'ici le 30 septembre 2003.</p>	<p>Indicateur de rendement 1.1.1</p> <p>Nombre de bureaux dans lesquels le SGE est en place depuis un cycle de gestion.</p>
<p>Cible 1.1.2</p> <p>Récupérer, d'ici le 31 mars 2003, les données principales du SGE requises pour les sites pertinents de DRHC.</p>	<p>Indicateur de rendement 1.1.2</p> <p>Nombre de sites de DRHC dont les données principales du SGE ont été récupérées.</p>

<p>But 2</p> <p>Écologiser les opérations internes de DRHC.</p>	
<p>Objectif 2.1</p> <p>Accroître l'approvisionnement écologique.</p>	
<p>Cible 2.1.1</p> <p>Augmenter la valeur totale (en dollars) des achats de produits et de services « verts » de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5 % d'ici le 31 mars 2002 • 7 % d'ici le 31 mars 2003 	<p>Indicateur de rendement 2.1.1</p> <p>Pourcentage des produits et services écologiques achetés.</p>
<p>Cible 2.1.2</p> <p>Accroître la valeur totale (en dollars) des produits et services achetés d'entreprises autochtones dans une proportion correspondant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.75 % de tous les achats d'ici le 31 mars 2001 • X % de tous les achats d'ici le 31 mars 2002 • X % de tous les achats d'ici le 31 mars 2003 <p>Note : Les pourcentages pour 2002 et 2003 doivent être fixés par le Conseil du Trésor.</p>	<p>Indicateur de rendement 2.1.2</p> <p>Pourcentage des produits et services achetés d'entreprises autochtones par rapport au total des achats pour l'exercice.</p>
<p>Cible 2.1.3</p> <p>Mener, d'ici le 31 mars 2002, une étude qui nous permettrait de connaître la mesure dans laquelle il serait possible de suivre le nombre de séjours de plus de 24 heures dans des hôtels Green Leaf.</p>	<p>Indicateur de rendement 2.1.3</p> <p>Produire, d'ici le 31 mars 2002, une étude pilote qui nous permettrait de connaître la mesure dans laquelle il serait possible de suivre le nombre de séjours de plus de 24 heures dans des hôtels Green Leaf.</p>

<p>But 2</p> <p>Écologiser les opérations internes de DRHC.</p>	
<p>Objectif 2.2</p> <p>Réduire le volume de déchets envoyés à la décharge.</p>	
<p>Cible 2.2.1</p> <p>Mettre en œuvre des programmes de réduction à la source et de réutilisation des matériaux pouvant être exécutés dans toutes les régions. Ces programmes doivent toucher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % du personnel d'ici le 31 mars 2002 • 50 % du personnel d'ici le 31 mars 2003 	<p>Indicateur de rendement 2.2.1</p> <p>Nombre de sites et de personnes y travaillant qui mettent en œuvre un programme de réduction à la source et de réutilisation des matériaux.</p>
<p>Cible 2.2.2</p> <p>Réduire de 50 % le volume de déchets envoyés à la décharge (au-delà des niveaux de référence de 1988) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'ici le 31 mars 2001 à l'AC; • d'ici le 31 mars 2002 dans toutes les régions. <p>*Niveaux de référence de 1988 : 190kg/occupant</p>	<p>Indicateur de rendement 2.2.2</p> <p>Volume de déchets solides produit par personne annuellement.</p>

<p>But 2</p> <p>Écologiser les opérations internes de DRHC.</p>	
<p>Objectif 2.3</p> <p>Accroître les économies d'énergie et d'eau dans les immeubles de DRHC.</p>	
<p>Cible 2.3.1</p> <p>Voir à ce que le programme global de sensibilisation à l'environnement comporte un volet de sensibilisation à la conservation de l'énergie et de l'eau. Cette mesure doit toucher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % du personnel d'ici le 31 mars 2002 • 35 % du personnel d'ici le 31 mars 2003 	<p>Indicateur de rendement 2.3.1</p> <p>Nombre d'employés, parmi l'ensemble du personnel, qui ont reçu une formation de sensibilisation à la conservation de l'eau et de l'énergie.</p>

<p>But 2</p> <p>Écologiser les opérations internes de DRHC.</p>	
<p>Objectif 2.4</p> <p>Réduire les incidences environnementales de la gestion du parc automobile.</p>	
<p>Cible 2.4.1</p> <p>Évaluer tous les véhicules de DRHC afin de déterminer lesquels peuvent être convertis au carburant de remplacement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2002 • 50 % des véhicules actuels doivent être évalués d'ici le 31 mars 2003 	<p>Indicateur de rendement 2.4.1</p> <p>Lancement et réalisation des activités collectives définies dans le plan de travail du GTDDSC pour la période visée par la SDD-II.</p>
<p>Cible 2.4.2</p> <p>Élaborer, d'ici le 31 mars 2002, un programme visant à s'assurer que les utilisateurs des parcs automobiles maintiennent efficacement les véhicules sur le plan écologique.</p>	<p>Indicateur de rendement 2.4.2</p> <p>Lancement et réalisation des activités collectives définies dans le plan de travail du GTDDSC pour la période visée par la SDD-II.</p>
<p>Cible 2.4.3</p> <p>Évaluer les achats de nouveaux véhicules à la lumière de la Loi sur les carburants de remplacement. L'évaluation doit viser :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 75 % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2001 • X % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2002 • X % des achats de nouveaux véhicules d'ici le 31 mars 2003 <p>Remarque : <i>Les pourcentages pour 2002 et 2003 seront fixés lorsqu'on aura évalué la mesure dans laquelle l'objectif pour 2001 a été atteint ou que les exigences découlant de la Loi auront été modifiées.</i></p>	<p>Indicateur de rendement 2.4.3</p> <p>Participation à divers projets de recherche ministériels réalisés sous l'égide du GTDDSC.</p>

<p>But 3</p> <p>Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère.</p>	
<p>Objectif 3.1</p> <p>Travailler avec les autres ministères fédéraux afin d'explorer et d'élaborer des approches pour les questions horizontales liées au DD qui intéressent le Ministère et qui ont été déterminées au cours du processus de la SDD-II de DRHC.</p>	
<p>Cible 3.1.1</p> <p>Dimensions socioculturelles du développement durable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par l'entremise du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle (GTDDSC), explorer plus avant les divers aspects socioculturels du DD et leurs incidences politiques au cours de la période visée (2001-2003) par la SDD-II. • Promouvoir, avec les autres membres du GTDDSC, la tenue d'un atelier à l'intention des parties intéressées afin de discuter des dimensions socioculturelles du DD et de ses incidences politiques pour les ministères d'ici le 31 décembre 2002. • Participer, avec les autres membres du GTDDSC, à des projets de recherche ministériels destinés à étudier les dimensions socioculturelles du DD durant la période (2001-2003) du SDD-II. 	<p>Indicateur de rendement 3.1.1</p> <p>Lancement et réalisation des activités collectives définies dans le plan de travail du GTDDSC pour la période visée par la SDD-II.</p> <p>Tenue d'un atelier parrainé par le GTDDSC et destiné à des participants du gouvernement fédéral et de l'extérieur.</p> <p>Participation à divers projets de recherche ministériels réalisés sous l'égide du GTDDSC.</p>
<p>Cible 3.1.2</p> <p>Collectivités durables</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participer, avec les ministères concernés, à des activités collectives visant à promouvoir et à soutenir une approche fédérale mieux coordonnée pour la promotion des collectivités durables (CD) et l'étude des questions connexes. • Explorer les possibilités relatives à l'établissement de liens plus étroits entre les activités et les outils de DRHC visant le renforcement des capacités communautaires, d'une part, et, d'autre part, les différentes activités interministérielles relatives aux collectivités durables. • Dans le cadre des activités de DRHC qui visent le renforcement des capacités communautaires, promouvoir des liens plus étroits entre le processus de renforcement et une approche intégrée pour le DD à l'échelle des collectivités. 	<p>Indicateur de rendement 3.1.2</p> <p>Participation continue au sein du groupe de travail interministériel sur les collectivités durables et aux initiatives de ce dernier durant la période visée par la SDD-II.</p> <p>Participation, avec les autres ministères, à la mise au point de divers outils et produits d'information relatifs aux collectivités durables et à la promotion de leur utilisation afin de favoriser le DD à l'échelle des collectivités.</p> <p>Accroissement de l'importance accordée au DD dans la trousse de DRHC portant sur le renforcement des capacités communautaires, et consolidation des liens avec le DD dans le cadre des activités et du matériel liés à ce renforcement.</p>

<p>Cible 3.1.3</p> <p>DD et Canadiens en santé</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir l'orientation de Santé Canada axée sur le DD et les Canadiens en santé, en particulier en ce qui concerne la santé et le bien-être des enfants, et contribuer à sa promotion. • En collaboration avec Santé Canada, explorer la possibilité de concevoir des activités visant à promouvoir la création de milieux de travail sains dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral. 	<p>Indicateur de rendement 3.1.3</p> <p>Participation continue au sein du Groupe de la politique sur les enfants de DRHC, de concert avec Santé Canada, afin d'examiner et de créer pour DRHC des possibilités sur le plan de sa contribution.</p> <p>Collaboration permanente du groupe responsable de la santé et de la sécurité au travail au sein de la composante Travail de DRHC avec Santé Canada afin d'étudier la question des milieux de travail sains, et élaboration d'activités de soutien.</p>
<p>Cible 3.1.4</p> <p>Connaissances et information en ce qui concerne le DD et la SDD du Nord</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apporter des points de vue axés sur une perspective sociopolitique au groupe de travail interministériel mis sur pied pour orienter la mise au point d'indicateurs de DD et d'un système de production de rapports. • Soutenir le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives relatives au DD qui touchent les peuples autochtones du Canada, grâce à la SDD établie par le MAINC pour le Nord. 	<p>Indicateur de rendement 3.1.4</p> <p>Participation continue au sein du groupe de travail interministériel sur les connaissances et l'information.</p> <p>Discussions continues avec le MAINC afin de mieux coordonner les programmes et les services destinés aux peuples autochtones ainsi que les activités relatives au DD visant les Autochtones et le Nord.</p>

<p>But 3</p> <p>Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère.</p>	
<p>Objectif 3.2</p> <p>Favoriser une meilleure compréhension des questions liées au DD qui présentent un intérêt particulier pour DRHC ainsi que de leurs incidences sociopolitiques et de leurs répercussions sur les politiques et les programmes de DRHC.</p>	
<p>Cible 3.2.1</p> <ul style="list-style-type: none"> Examiner les questions touchant l'adaptation au marché du travail et l'adaptation sociale découlant du Protocole de Kyoto, de même que les interventions possibles à long terme en vue d'améliorer la situation au chapitre du changement climatique et du réchauffement de la planète, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 mars 2002. 	<p>Indicateur de rendement 3.2.1</p> <p>Étude de recherche sur les questions relatives à l'adaptation au marché du travail et à l'adaptation sociale.</p>
<p>Cible 3.2.2</p> <ul style="list-style-type: none"> Étudier le concept de « l'emploi vert », ses conséquences globales sur la politique sociale ainsi que les manières possibles de promouvoir son expansion à long terme, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 octobre 2002. Dans une perspective axée sur les programmes, examiner, d'ici le 31 décembre 2002, les façons qui permettraient à DRHC de favoriser l'émergence et l'expansion de « l'emploi vert » au Canada grâce à ses programmes actuels. 	<p>Indicateur de rendement 3.2.2</p> <p>Réalisation d'une étude de recherche sur le concept de « l'emploi vert ».</p> <p>Examen des programmes de DRHC afin de déterminer la capacité de ces derniers à favoriser l'émergence ou l'expansion de « l'emploi vert » au Canada.</p>
<p>Cible 3.2.3</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluer, d'ici le 30 novembre 2002, les besoins globaux (à moyen terme) sur le plan des connaissances et des compétences relatives au DD, au chapitre de l'économie, et déterminer comment ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et des programmes sectoriels de DRHC en matière de ressources humaines. 	<p>Indicateur de rendement 3.2.3</p> <p>Évaluation, d'ici le 30 novembre 2002, de tous les besoins à moyen terme sur le plan des connaissances et des compétences relatives au DD et détermination de la façon dont ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et programmes sectoriels de DRHC en matière de développement des ressources humaines.</p>
<p>Cible 3.2.4</p> <ul style="list-style-type: none"> Examiner les façons dont DRHC pourrait mieux promouvoir au Canada un changement d'orientation à long terme axé sur le DD. 	<p>Indicateur de rendement 3.2.4</p> <p>Étude sur les manières que DRHC peut utiliser pour promouvoir une orientation axée sur le DD, commencée d'ici le 1^{er} mai 2003.</p>

<p>But 3</p> <p>Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère.</p>	
<p>Objectif 3.3</p> <p>Déterminer les initiatives stratégiques et de programme que DRHC pourrait prévoir dans le cadre de sa prochaine SDD (SDD-III).</p>	
<p>Cible 3.3.1</p> <p>D'ici le 1^{er} juin 2003, déterminer quelles seraient les initiatives stratégiques et de programme qui pourraient être lancées par DRHC dans le cadre de sa prochaine SDD (2004-2006), fondées sur une meilleure compréhension des thèmes horizontaux liés au DD à l'échelle fédérale et sur la capacité de prendre des décisions intégrées au sein de DRHC.</p>	<p>Indicateur de rendement 3.3.1</p> <p>Initiatives stratégiques et de programme mises en œuvre d'ici le 1^{er} juin 2003.</p>

<p>But 4</p> <p>Intégrer la notion du développement durable dans la culture organisationnelle de DRHC.</p>	
<p>Objectif 4.1</p> <p>Améliorer la compréhension du DD au sein de DRHC.</p>	
<p>Cible 4.1.1</p> <p>Fournir à tous les employés* du matériel destiné à assurer une sensibilisation générale ainsi qu'une compréhension de la SGE et de la SDD; accroître l'intégration de la notion de DD dans la prise de décisions et créer un sentiment de responsabilité par rapport à l'environnement chez les employés. Cette mesure doit toucher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % du personnel d'ici le 31 mars 2002 • 35 % du personnel d'ici le 31 mars 2003 <p>* les matériaux de conscientisation spécifiques seront destinés aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et programmes</p>	<p>Indicateur de rendement 4.1.1</p> <p>Nombre d'employés ayant reçu du matériel de sensibilisation à l'environnement par rapport à l'ensemble des employés.</p>
<p>Cible 4.1.2</p> <p>Fournir à tous les employés* du matériel visant à les sensibiliser au changement climatique et les informant sur les façons dont ils peuvent réduire les émissions de gaz à effet de serre. Cette mesure doit toucher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 % du personnel d'ici le 31 mars 2002 <p>* les matériaux de conscientisation spécifiques seront destinés aux cadres supérieurs, à l'administration et au personnel des politiques et programmes</p>	<p>Indicateur de rendement 4.1.2</p> <p>Nombre d'employés ayant reçu une formation de sensibilisation à l'environnement par rapport à l'ensemble des employés.</p>
<p>Cible 4.1.3</p> <p>Veiller à ce qu'il y ait au moins un représentant bénévole « vert » pour chaque site. Cette mesure doit toucher :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % des sites doivent avoir un représentant « vert » d'ici le 31 mars 2002 • 50 % des sites doivent avoir un représentant « vert » d'ici le 31 mars 2003 	<p>Indicateur de rendement 4.1.3</p> <p>Nombre des sites où l'on a nommé un représentant « vert » par rapport à l'ensemble des sites.</p>

8.0 *Cadre de mesure du rendement environnemental*

Nous avons mis au point un cadre de mesure du rendement (CMR) afin de mieux comprendre et d'améliorer notre rendement par rapport aux cibles et aux objectifs qui ont été fixés. Les renseignements que nous recueillerons aideront DRHC à évaluer ses progrès au cours de la durée de vie de cette SDD-II (2001-2003) et à identifier les domaines devant être améliorés dans la prochaine version de la SDD. Notre approche est conforme à la norme ISO 14031, dont l'obtention a été énoncée dans le rapport du CEDD de mai 2000. Il reste toutefois à peaufiner ce CMR initial, afin d'identifier de façon adéquate et cohérente toutes les activités liées à la SDD.

Afin d'établir le CMR, nous nous sommes engagés à effectuer certaines tâches. Chacune de ces tâches est présentée ci-dessous.

8.1 Planification

Nous avons mis au point un CMR qui tient compte de la nature et de l'envergure de nos opérations et des cibles et objectifs de notre SDD. Les questions suivantes ont été abordées lors de la planification du CMR :

- les priorités;
- les actions;
- les aspects environnementaux pertinents;
- l'échéancier;
- les ressources;
- les preuves d'engagement de la haute direction.

8.2 Développement des indicateurs de rendement

À DRHC, nous avons élaboré des procédures servant à définir les indicateurs de rendement utilisés pour mesurer les résultats en fonction de chaque objectif fixé. Pour contribuer à la publication du rendement environnemental de nos opérations dans l'ensemble de l'administration fédérale, nous avons choisi des indicateurs de rendement communs, le cas échéant, dans le document intitulé *Le développement durable dans les opérations gouvernementales : une approche concertée*. Les indicateurs de rendement devant être utilisés sont indiqués dans le **Tableau 3** – Buts, cibles et objectifs de la SDD de DRHC.

De plus, nous avons assigné des rôles et responsabilités à chacun de ces indicateurs de rendement. Les rôles et les responsabilités sont énoncés dans le système PAE en direct, le manuel du SGE de DRHC et d'autres documents connexes.

8.3 Établissement des cibles

Après avoir établi les objectifs et choisi les indicateurs de rendement de DRHC, on a établi des cibles claires, mesurables et à échéance bien déterminée pour tous les objectifs. Chaque cible est liée à un indicateur de rendement, et l'évaluation de notre rendement par rapport à ces cibles nous donnera une mesure du rendement de DRHC, qui fera partie de la section sur le développement durable des rapports annuels ministériels sur le rendement.

Les plans d'action environnementaux publiés sur le PAE en direct décrivent les cibles et les objectifs nationaux relatifs à l'écologisation de même que les initiatives proposées pour atteindre chacune des cibles. On a encouragé nos employés régionaux à se servir des valeurs cibles nationales comme guides pour l'établissement des valeurs cibles régionales. Cependant, ces employés devront tenir compte des possibilités de réalisation et de la disponibilité de ressources dans les régions lorsqu'ils procéderont au choix des cibles régionales et locales. Ils devront aussi accroître ou réduire en conséquence les valeurs choisies pour ces cibles en conséquence. Les plans fournis sur PAE en direct fournissent des directives pour l'établissement des cibles relatives à l'écologisation dans les régions en fournissant des renseignements de base sur les différentes questions, en identifiant les points dont on doit tenir compte lorsque l'on établit les valeurs des cibles régionales, en précisant les données qu'il sera nécessaire de recueillir et en proposant des initiatives qui permettront d'atteindre chacune des cibles. De plus, les cibles régionales seront enregistrées dans le système PAE en direct.

8.4 Collecte des données de base

Il existe un plan concernant la collecte des données de base pour chacun des objectifs et des cibles. Les données de base se serviront de l'indicateur de rendement spécifié – il peut s'agir d'un nombre du passé, ou on peut fixer la nouvelle base à zéro, comme dans le cas d'un nouveau programme. Lorsqu'il s'agit de cibles et d'objectifs liés aux politiques, les activités de collecte des données de base seront identifiées au début de chaque exercice financier, tandis que les activités de l'année subséquente seront basées sur celles menées l'année précédente. Dans la plupart des cas, les données de base pertinentes sont connues ou peuvent être déterminées approximativement. Cependant, lorsque cela n'est pas le cas, toute clarification des données de base pourrait entraîner une modification des cibles fixées dans la SDD.

On recueillera les données de base ou les activités cumulatives pour chaque cible avant le 31 mars 2003.

8.5 Comptes rendus

Les régions doivent recueillir, mesurer et analyser les données relatives à leur rendement et publier ce rendement sur le système PAE en direct. Les données régionales sont normalisées et ajustées en fonction de la population dans le système pour fins de calcul des valeurs de rendement nationales. Cette information sert à préparer un rapport destiné aux employés, aux intervenants et au grand public. Les employés ont accès aux résultats sur PAE en direct et reçoivent par courriel l'information sur les progrès réalisés par le Ministère au chapitre de leurs cibles et de leurs objectifs. Les intervenants et le public ont accès à l'information sur le rendement par l'entremise des Rapports ministériels sur le rendement, qui sont publiés sur Internet.

8.6 Examen et amélioration du rendement

On a établi des procédures pour évaluer les données sur les indicateurs de rendement en fonction des cibles établies. Le rendement est ensuite étudié et surveillé de façon régulière à l'échelle régionale et nationale, dans le but de déterminer les possibilités d'amélioration continue et de diminution des coûts. Le manuel du SGE de DRHC présente clairement la procédure à suivre pour étudier le rendement en matière d'environnement et de développement durable.

9.0 *Examen et amélioration*

Nous prévoyons dans notre SGE et notre SDD, un procédé d'amélioration continu fondé sur les vérifications et les mesures correctives. Le rendement environnemental et l'efficacité de notre SGE sont évalués, et nous tenons compte des progrès réalisés en matière de développement durable. Les activités liées aux politiques ont été conçues pour nous permettre d'acquérir des connaissances et une meilleure compréhension des questions liées au développement durable, d'intérêt pour DRHC, au cours de la durée de vie de la SDD-II. Ces mesures nous permettront de jouer un rôle plus actif lors de la prochaine étape de l'élaboration de la SDD (c.-à-d. SDD-III).

9.1 Identification des cas de non-conformité et mesures correctives

On a établi des procédures de vérification interne afin de s'assurer que toutes les opérations ayant des incidences sur l'environnement et le développement durable sont effectuées conformément aux procédures, politiques et objectifs. Une procédure relative aux cas de non-conformité et aux mesures correctives permet également de s'assurer que les cas de non-conformité sont documentés et que des mesures sont prises pour corriger la situation ou empêcher que la situation ne se présente de nouveau.

9.2 Examen de la gestion

Les expériences passées ont démontré que l'engagement de la haute direction peut motiver les employés à participer aux initiatives environnementales. DRHC a mis sur pied une procédure permettant de mener les examens routiniers en vertu de la SDD et du SGE afin de s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité. Chaque examen de direction aborde les questions suivantes :

- la pertinence de notre politique environnementale et de notre SDD;
- les résultats par rapport à nos cibles et objectifs en matière d'environnement;
- le rapport des cas identifiés de non-conformité aux lois et aux règlements fédéraux, provinciaux et territoriaux;
- les initiatives fédérales et provinciales pouvant avoir des répercussions sur la SDD;
- les résultats des évaluations et vérifications de la SDD et du SGE;
- les rapports sur la situation des cas de non-conformités identifiés et des mesures correctives;
- la pertinence continue du SGE et des cibles et objectifs en fonction des conditions changeantes (c.-à-d. les progrès techniques, la législation, la structure organisationnelle, l'accès à l'information);
- les inquiétudes des parties intéressées pertinentes.

Les examens de la direction orienteront les secteurs mentionnés précédemment. Les résultats de ces études seront documentés et les recommandations seront mises en application. La fin de ces études de gestion donnera naissance à un nouveau cycle du processus énoncé à la **Section 2.3 : L'interrelation entre notre Système de gestion de l'environnement et notre Stratégie du développement durable.**

L a voie de l'avenir

Au cours des dernières années, DRHC a lancé une série de mesures visant à améliorer les pratiques environnementales, en mettant l'accent sur des activités tels le recyclage de papier et la conservation de l'énergie. Ces initiatives, révélées dans la première Stratégie du développement durable, se sont développées en un programme de premier ordre permettant de gérer les incidences environnementales et à intégrer le développement durable à nos pratiques quotidiennes.

En 2003, dans le cadre du développement de notre troisième stratégie, nous prévoyons que la SDD-II jettera les bases d'une intégration permanente du développement durable dans les activités quotidiennes de tous les employés de DRHC. Par conséquent, la SDD-II consiste principalement en une approche de construction de base de connaissances axées sur trois secteurs thèmes : la gestion environnementale, les aspects sociaux et culturels du DD et la mesure du rendement. Puis, ces trois thèmes formeront le cadre critique d'orientation de l'ensemble de nos pratiques de gestion de développement durable et environnemental.

- **Gestion environnementale** – Nous prévoyons posséder un processus de pointe pour évaluer systématiquement les risques et réduire les incidences environnementales en fonction de normes reconnues mondialement. Notre SGE sera entièrement fonctionnel et conçu pour favoriser l'amélioration continue. Éventuellement, il s'intégrera à nos processus de gestion courants.
- **Aspects sociaux, culturels, communautaires et relatifs à la santé du développement durable** – DRHC cherche à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes en les aidant à participer pleinement au milieu de travail et à la collectivité, et ce, à toutes les étapes de leur vie. Au cours des trois prochaines années, nous collaborerons avec de nombreux intervenants internes et externes au traitement des questions horizontales relatives à certains des aspects du développement durable. Nous prévoyons être en mesure, en 2003, de mettre de l'avant une SDD qui reflète les possibilités dans ce domaine.
- **Mesure du rendement** – Nous avons entrepris le développement d'un outil de collecte de données accessible sur Internet, qui sert de mécanisme de compte rendu du rendement en fonction de certains objectifs et cibles nationaux. Nous avons également entrepris les premières étapes du développement d'un cadre de mesure du rendement. Nous prévoyons que ces deux systèmes fonctionneront parfaitement et nous permettront de recueillir des données cohérentes et révélatrices dans le cadre du développement de la SDD-III en 2003.

Ce voyage vers l'atteinte du développement durable sera entrepris par l'ensemble des Canadiens et des Canadiennes. Il sera mis de l'avant par le biais d'efforts combinés de tous les ministères fédéraux, d'autres paliers de gouvernement et de secteurs économiques, et par les Canadiens et Canadiennes en général, notamment les jeunes, les travailleurs, les personnes âgées, les minorités visibles et les peuples autochtones. Nous, à DRHC, sommes capables de contribuer de façon significative à la compréhension et à l'amélioration des dimensions sociales et culturelles du développement durable, étant donné que nous visons à accroître la sensibilisation et l'avancement à l'échelle du Ministère, du Gouvernement du Canada et de la société en général.

*A*nnexe A

Glossaire

Amélioration continue

Processus et techniques permanents d'évaluation et d'apprentissage conçus pour améliorer la gestion environnementale et les systèmes liés au développement durable destinés à améliorer le rendement global.

Environnement

Environnements physiques et sociaux dans lesquels fonctionne une organisation, notamment l'air, l'eau, la terre, les ressources naturelles, la flore, la faune, les humains et leurs interrelations.

Aspect environnemental

Élément des activités, des produits ou des services d'une organisation qui peut interagir avec l'environnement et avoir une incidence sur celui-ci.

Incidence environnementale

Modification bénéfique ou préjudiciable de l'environnement résultant en tout ou en partie des activités, produits ou services d'une entreprise.

Système de gestion de l'environnement

Portion du système de gestion global qui inclut la structure organisationnelle, les activités de planification, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les procédés et les ressources destinés au développement, à la mise en œuvre, à la concrétisation, à l'examen et au maintien de la politique environnementale et de la Stratégie du développement durable.

Guide de l'écogouvernement

Directive du Cabinet qui offre à tous les ministères fédéraux un cadre visant à les aider à préparer des stratégies de développement durable complètes et axées sur les résultats. Cette politique guide tous les ministères fédéraux à l'égard de la mise en œuvre du Système de gestion de l'environnement (SGE) fondé sur les principes de la norme ISO 14001.

Norme ISO 14001

Norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation, « Environmental management systems – Specification with guidance for use ». Précise les éléments requis par un Système de gestion de l'environnement, suivant cinq principes de SGE : engagement et politique, planification, mise en œuvre, mesure et évaluation, examen et amélioration.

Norme ISO 14031

Norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation, « Environmental management systems – Environmental performance evaluation – Guidelines ». Énonce les grandes lignes du processus de gestion interne qui utilise des indicateurs pour comparer des informations sur le rendement environnemental passé et présent d'une organisation, suivant un modèle de gestion « planifier, faire, vérifier, agir ».

Plan d'action national pour les enfants

Stratégie conjointe fédérale-provinciale-territoriale pour l'amélioration du bien-être des enfants canadiens. L'essence de l'action est constituée de sa vision et de ses valeurs pour les enfants, et est fondée sur la notion que le bien-être des enfants est une priorité pour tous les Canadiens et Canadiennes. Le Programme énonce également les buts pour nos enfants et pour nous-mêmes, et suggère aux Canadiens et Canadiennes des façons de collaborer à l'atteinte de ces buts.

Prestation nationale pour enfants

Consiste à la fois en un supplément fédéral versé par voie de prestation fiscale canadienne pour enfants et en une série de réinvestissements provinciaux, territoriaux et des Premières nations dans les programmes et services améliorés pour enfants et familles à faible revenu. Cette initiative aide les parents qui souhaitent travailler, mais qui occupent des emplois faiblement rémunérés, à améliorer leur qualité de vie tout en s'occupant de leurs enfants.

Objectif

Engagement environnemental généralisé qu'une organisation se fixe.

Projet

Engagement en relation avec un travail physique, comme toute proposition de construction, d'opération, de modification, de désaffectation ou d'abandon; ou toute proposition d'activité physique non liée à un travail physique énoncé dans le Règlement sur la liste d'inclusion de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*.

Développement durable

Développement qui permet de répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs.

Stratégie du développement durable

Stratégie que chaque ministre à la tête d'un ministère est tenu de soumettre au Parlement et qui inclut les buts concrets et les plans d'action de son ministère en matière d'intégration du développement durable dans ses politiques, programmes et opérations.

Cible

Exigence détaillée relative au rendement, à échéance déterminée et mesurable, qui doit être fixée et atteinte pour réaliser les objectifs.

*A*nnexe *B*

A *cronymes*

AE.....	Assurance-emploi
AC.....	Administration centrale
BVI.....	Bureau de la vérification interne
DRHC.....	Développement des ressources humaines Canada
CCRHIE.....	Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement
CD.....	Collectivités durables
CEDD.....	Commissaire à l'environnement et au développement durable
CMR.....	Cadre de mesure du rendement
CVC.....	Conseils et Vérification Canada
DCC.....	Développement des capacités communautaires
DD.....	Développement durable
GTDDSC.....	Groupe de Travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle
IRH.....	Investissement dans les ressources humaines
LCEE.....	Loi canadienne sur l'évaluation environnementale
MAINC.....	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
PAE.....	Plan d'action environnemental
PANE.....	Plan d'action national pour les enfants
PNE.....	Prestation nationale pour les enfants
PSR.....	Programmes de la sécurité du revenu
RCRPP.....	Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques
RISDD.....	Réseau interministériel sur les Stratégies du développement durable
RMR.....	Rapport ministériel sur le rendement
RPC.....	Régime de pensions du Canada
SDD.....	Stratégie du développement durable
SGE.....	Système de gestion de l'environnement
SITAG.....	Saskatchewan Indian Training Assessment Group
SV.....	Sécurité de la vieillesse
TPSGC.....	Travaux publics et services gouvernementaux Canada