




Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Le
visage
de l'excellence

**Stratégie en
matière de
ressources
humaines
2003-2008**

Canada



No de cat. : A104-19/2003
ISBN : 0-662-67500-2
Bon de commande P0305-03
Le 10 octobre 2003

Table des matières

L'atteinte de l'excellence par l'intermédiaire de nos employés	2
Préserver la sécurité des Canadiens	2
Coup d'oeil sur le volet scientifique	3
Pourquoi une stratégie en matière de ressources humaines?	4
Priorités du gouvernement fédéral	4
Tableau de la situation externe	5
Tableau de la situation interne	6
Coup d'oeil sur les aspects démographiques	6
Représentation des groupes visés par l'EE à l'ACIA comparativement à la main-d'œuvre disponible sur le marché canadien	6
Étapes franchies à ce jour en matière de renouvellement des effectifs	7
Faire face au défi	7
Miser sur la réussite	8
La stratégie : nos priorités en matière de ressources humaines pour 2003-2008	8
Assurer l'atteinte des objectifs	13
Préparer l'avenir	13

L'atteinte de l'excellence par l'intermédiaire de nos employés

Préserver la sécurité des Canadiens

On ne peut parler du travail de l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) sans d'abord parler des personnes qui la composent. L'excellent travail de nos employés fait en sorte que les Canadiens gardent confiance en l'ACIA et en son engagement indéfectible à préserver la sûreté de l'approvisionnement alimentaire et des végétaux et animaux au Canada, facteur inhérent à la consommation d'aliments sûrs et de qualité supérieure.

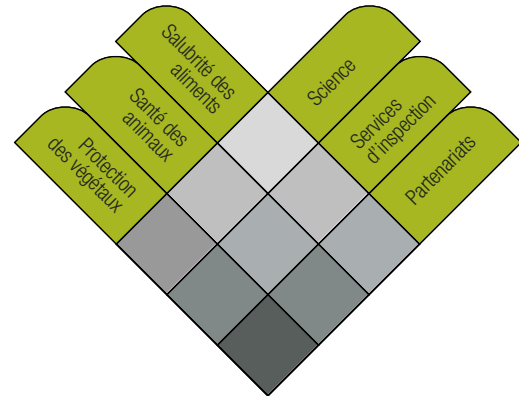
Nos employés renforcent la sécurité alimentaire en élaborant et en mettant en œuvre des règlements et des stratégies de surveillance pour

assurer le respect des lois fédérales, ainsi qu'en créant et faisant la promotion de programmes d'éducation et de sensibilisation du



public. Nos employés sont sur le terrain pour s'assurer que les installations de traitement des oeufs, de la viande et du poisson destinés à la consommation humaine sont inspectées et que les produits alimentaires sont propres à la consommation. Par ailleurs, le personnel de l'ACIA s'assure que le miel, les fruits et les légumes frais provenant d'établissements enregistrés auprès du fédéral et d'entrepôts situés au Canada, ou que les produits importés sont sûrs, propres à la consommation humaine et correctement étiquetés. Le personnel de l'ACIA vérifie également l'exactitude des étiquettes et analyse des échantillons pour vérifier s'ils comportent des impuretés, des résidus de médicaments ou quoi que ce soit susceptible de provoquer une maladie.

Nos employés protègent les végétaux du Canada en s'employant à prévenir l'introduction et la dissémination de phytoravageurs et de maladies, en luttant contre les ravageurs et en les éradiquant. Nos inspecteurs examinent les plantes, le matériel végétal et les matières connexes entrant au pays afin de protéger notre écosystème et afin de veiller à ce que les produits destinés à l'exportation



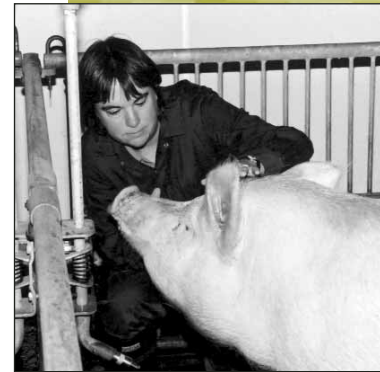
**Agence canadienne
d'inspection des aliments**



soient davantage conformes aux exigences des pays importateurs. L'ACIA travaille également de concert avec diverses organisations internationales pour la lutte antiparasitaire à l'échelle mondiale.

Nos employés veillent à la santé animale en s'employant à contrôler et à éradiquer les maladies affectant les animaux ainsi que les maladies pouvant être transmises à l'homme lorsque celui-ci se trouve en contact avec ces

animaux. Notre personnel inspecte les installations d'élevage et les couvoirs ainsi que les animaux qui entrent au pays en provenance de l'étranger. Lorsque des maladies à déclaration obligatoire surviennent, l'ACIA prend des mesures pour les éradiquer ou les contrôler. Pour veiller à la sécurité de la chaîne alimentaire, les employés de l'Agence assurent la réglementation des produits biologiques à usage vétérinaire et des aliments pour les animaux.



Le travail inestimable de nos employés démontre la nécessité de disposer d'effectifs qualifiés afin de répondre aux attentes des Canadiens en ce qui touche les réserves alimentaires.

Coup d'oeil sur le volet scientifique

Nos employés sont hautement qualifiés. Plus de soixante-dix pour cent d'entre eux travaillent dans un domaine scientifique, professionnel ou technique. Ce sont notamment des agronomes, des vétérinaires, des biologistes, des chimistes, des chercheurs, des techniciens de laboratoire et des inspecteurs sur le terrain, ainsi que du personnel de soutien et des gestionnaires.

Les employés de l'ACIA voient à la sécurité de l'approvisionnement alimentaire canadien et des végétaux et animaux dont dépend cet approvisionnement. Il s'agit là d'une énorme responsabilité, d'une responsabilité qui commande l'inspection des installations de conditionnement des viandes, le contrôle des importations agricoles et la vérification de l'exactitude des renseignements figurant sur les étiquettes des aliments, pour ne nommer que quelques-unes des nombreuses fonctions de nos employés.

Un aspect commun à toutes ces fonctions cependant réside dans l'utilisation de la science; la conception et la réalisation des programmes reposent en effet sur elle. L'ACIA constitue le plus vaste organisme de réglementation reposant sur la science, ce qui veut dire que la science constitue la pierre angulaire sur laquelle nous basons les décisions que nous prenons en matière de politiques et de réglementation. Le savoir scientifique et la pratique nous confèrent une position de choix pour réagir efficacement face aux nouvelles préoccupations, notamment la réglementation des produits dérivés de la biotechnologie et la menace bioterroriste. Qu'il s'agisse de recherches, de tests en laboratoire, d'évaluation des risques, de surveillance, d'analyse et de recherches à l'appui de la réglementation, nos connaissances scientifiques sont primordiales pour faire avancer nos trois objectifs de base : la sécurité alimentaire, la protection des végétaux et la santé des animaux.

Pourquoi une stratégie en matière de ressources humaines?

Étant donné l'importance des responsabilités en cause, le défi à relever consiste à attirer les meilleurs candidats possibles et à faire en sorte qu'ils demeurent parmi nous pour exercer leurs compétences, et ce, au profit des Canadiens. Toutefois, comme vous serez à même de le constater, de nouvelles priorités gouvernementales, un environnement opérationnel en mutation et les réalités démographiques rendent ce défi plus difficile que jamais.



Priorités du gouvernement fédéral

D'ici 2010, le gouvernement fédéral projette de doubler les sommes investies dans la recherche et le développement et de renforcer les capacités scientifiques, de laboratoire et corporatives afin que le Canada figure parmi les cinq pays les plus innovateurs à cet égard. Le nombre actuel de travailleurs en sciences et en technologie devra doubler pour être en mesure d'atteindre les objectifs visés et de faire face aux continuelles avancées technologiques.¹

Les événements survenus dernièrement ont également commandé l'examen de toutes les procédures destinées à assurer la sécurité des frontières canadiennes. Nombre d'organismes fédéraux ont été mis à contribution pour que soit renforcée la sécurité transfrontalière au Canada sans pour autant perturber exagérément la population qui voyage ou nuire aux importations et aux exportations de biens, notamment celles de produits alimentaires et autres produits connexe.

Ces obligations surviennent au moment où le gouvernement canadien s'apprête à adopter un style de gestion qui soit ouvert, transparent et où la reddition de comptes est importante. Il met l'accent sur une gestion axée sur les résultats et un système de valeurs, sur une utilisation saine et responsable des fonds publics et sur la diligence qui s'impose. Étant donné qu'il faut attirer et conserver des employés de tout premier ordre, la gestion des ressources humaines tend à devenir davantage empreinte de souplesse et à l'écoute des besoins des employés.

Parallèlement, les employeurs de la fonction publique fédérale doivent continuer de miser sur la diversité et la dualité linguistique de la société canadienne et mettre l'accent sur le multiculturalisme.

¹ Source : *Audacieux défi lancé à l'ensemble des Canadiens*, Discours du Trône, janvier 2001

Pour s'acquitter de son mandat qui consiste à protéger les approvisionnements alimentaires, les végétaux et les animaux, l'Agence a établi cinq objectifs stratégiques pour 2003-2008. Chaque objectif s'inscrit dans les priorités du gouvernement du Canada, pour le bien de tous les Canadiens.

Priorités du gouvernement du Canada	Objectifs stratégiques de l'ACIA
Santé publique	Protéger la santé des Canadiens contre les risques évitables
Croissance économique	Fournir un régime de réglementation équitable et efficace
Protection de l'environnement	Maintenir les ressources végétales et animales
Sécurité publique	Promouvoir la sécurité de l'approvisionnement alimentaire du Canada
Saine gouvernance	Assurer une gestion sûre de l'Agence

Tableau de la situation externe

Un certain nombre de défis à relever, qui pourraient toucher la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux au Canada dans les années à venir, ont influé sur les plans et priorités de l'Agence. La croissance du commerce international, par exemple, l'éclosion de maladies et l'apparition de ravageurs, l'évolution des valeurs sociales et scientifiques, parfois contradictoires, exigent des mesures stratégiques de la part des gouvernements et des industries agroalimentaires. Lorsqu'elle effectue sa planification générale, l'Agence fait face à tous ces facteurs et s'efforce de réduire les risques.

Au plan des ressources humaines :

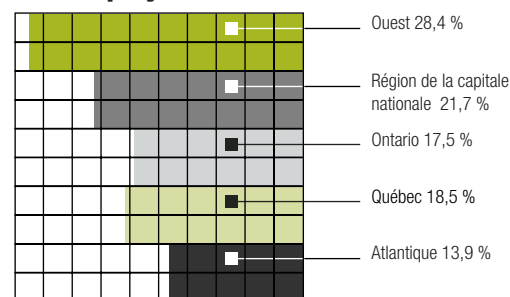
- les employeurs du secteur public et du secteur privé réalisent qu'ils doivent trouver de nouveaux moyens de conserver leurs employés, soit en rendant possible l'atteinte d'un meilleur équilibre entre la vie personnelle et le travail, en assurant certaine mobilité au niveau professionnel ou en offrant des activités d'apprentissage continues;
- Les candidats de talent sont très recherchés; la compétition est féroce. Étant donné que d'autres employeurs, et non pas seulement l'ACIA, sont aux prises avec les mêmes facteurs, il est impératif que nous ayons une vision claire en matière de gestion des ressources humaines pour les cinq prochaines années, voire davantage.

Tableau de la situation interne

Coup d'oeil sur les aspects démographiques²

Les effectifs de l'ACIA se composent de plus de 5 500 employés³, dont la majeure partie, soit 82,5 %, occupe un poste permanent. L'administration centrale de l'ACIA est située dans la région de la capitale nationale. L'ACIA compte des bureaux régionaux dans l'Ouest du Canada, en Ontario, au Québec et dans la région de l'Atlantique.

Répartition régionale des employés



L'an dernier, l'Agence a poursuivi son travail en vue d'assurer que son effectif soit diversifié et représentatif de même que la prise en compte et la valorisation des principes de dualité linguistique et d'équité en matière d'emploi (EE) dans les choix exercés.

Au 31 mars 2003, la proportion de francophones était de 26 %, alors qu'elle est de 22,7 % dans la population canadienne. Au cours des quatre dernières années, la proportion de francophones au sein de l'Agence a toujours dépassé celle de la population canadienne.

Représentation des groupes visés par l'EE à l'ACIA comparativement à la main-d'œuvre disponible sur le marché canadien

Groupe visé par l'EE	Pourcentage sur le marché canadien de l'emploi ⁴	Pourcentage au sein de l'ACIA au 31 mars 2003
Femmes	44,6 %	44,9 %
Autochtones	1,7 %	1,5 %
Personnes handicapées	4,6 %	2,9 %
Minorités visibles	8,6 %	6,6 %

² Au 31 mars 2003.

³ Dans le cadre des ressources humaines, le mot « employé » désigne le nombre total d'employés portés à l'effectif de l'ACIA.

⁴ Chiffres fondés sur le recensement de 1996 de Statistique Canada et sur l'enquête sur la santé et les limitations des activités de 1991.

L'Agence continue à mettre en œuvre des politiques, des systèmes et des programmes visant à accroître la représentativité de ces groupes en insistant sur ceux où subsistent des écarts entre la main-d'œuvre disponible et la proportion de membres représentés au sein de l'Agence.

Étapes franchies à ce jour en matière de renouvellement des effectifs

Afin de faire face à la demande croissante à l'égard des services de l'ACIA, de 1997 à 2003 le nombre d'employés a connu une augmentation de 20 %. Bien que le taux moyen de maintien en fonction de 86 % sur trois ans indique que les employés de l'Agence tendent davantage à rester en poste, le taux d'admissibilité à la retraite de 25 % prévu d'ici cinq ans au sein des groupes clés des secteurs scientifique, professionnel et technique continuera d'être une préoccupation centrale au sein des stratégies de recrutement, de maintien des effectifs et de planification de la relève.

L'ACIA s'affaire à relever ces défis ainsi que d'autres défis en matière de gestion des ressources humaines, tant pour le présent que pour les prochaines années. On a déjà beaucoup progressé pour atteindre les objectifs fixés dans notre dernière stratégie de ressources humaines. Nous avons progressé en ce qui concerne la conservation d'un effectif qualifié, et l'intérêt et le maintien des employés spécialisés ainsi que l'établissement d'un milieu de travail positif.

Faire face au défi

Nous aurons à relever divers défis tous plus ardues les uns que les autres pour atteindre nos objectifs. À l'interne, il ne fait aucun doute que notre plus grand défi sera de faire en sorte que notre main-d'œuvre qualifiée demeure à la hauteur des changements se produisant à l'échelle mondiale. La difficulté est d'autant plus grande en raison des départs prévus à la retraite qui, s'ils ont tous lieu en même temps, pourraient se traduire par une perte considérable de savoir-faire, en particulier au sein de la direction et du personnel des groupes scientifique, professionnel et technique.

Un avenir comportant des défis

- Concurrence mondiale et nationale intensive en ce qui concerne la recherche d'employés talentueux.
- Taux de retraite considérable au sein du personnel d'expérience, en particulier au sein des groupes scientifique, professionnel et technique et au niveau des cadres de gestion.
- Ces groupes doivent être représentatifs de la société canadienne de plus en plus diversifiée.
- Bassin d'employés éventuels qualifiés de plus en plus restreint.
- Accroissement de la demande liée à la technologie.
- Nécessité de mettre en œuvre une stratégie solide de gestion des ressources d'employés de talent à l'ACIA afin de parer aux écarts en matière d'effectifs spécialisés

Miser sur la réussite

Pour relever ces défis tout en préservant la qualité des services offerts par l'ACIA, il est essentiel de nous assurer que notre main-d'œuvre est hautement qualifiée.

La stratégie : nos priorités en matière de ressources humaines pour 2003-2008

Pour l'Agence, il est important que la stratégie des ressources humaines vienne appuyer ses objectifs stratégiques. C'est grâce au travail des employés que nous atteindrons ces objectifs stratégiques.

En mettant en œuvre cette stratégie, l'ACIA poursuit sa démarche pour la réalisation de ses objectifs en matière de ressources humaines. Afin de relever les défis qui se présenteront et d'atteindre les objectifs établis dans notre plan d'activités, nos quatre priorités clés des cinq prochaines années en matière de gestion des ressources humaines seront les suivantes :

- maintenir un **leadership efficace**;
- favoriser un **effectif productif**;
- créer un **environnement de travail dynamique**;
- mettre en place un **effectif durable**.




Ces priorités en matière de ressources humaines ont été élaborées à la suite de consultations auprès d'employés et de gestionnaires dans l'ensemble du pays, et d'une analyse des facteurs internes et externes qui ont une incidence sur la gestion des ressources humaines. En concentrant ainsi nos efforts, nous ferons non seulement comprendre aux employés qualifiés que nous sommes un employeur digne de ce nom, mais nous ferons aussi en sorte d'offrir une expérience de travail enrichissante à tous.

1. Maintenir un leadership efficace en nous assurant que les compétences et les habilités de nos dirigeants et de nos gestionnaires sont adaptées au contexte commercial actuel et les rendent aptes à poursuivre le mandat de l'Agence dans le futur.

Pour bien réussir, toute organisation doit avoir à sa tête des dirigeants compétents et motivés. À l'ACIA, 37,6 % de nos cadres supérieurs et 25 % des employés des groupes scientifiques, professionnels et techniques seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochaines années. Pour être prêts à faire face à ces changements, nous travaillons actuellement à l'élaboration d'un processus de planification de la relève qui favorise un leadership solide ainsi qu'une continuité en ce qui touche nos positions fondamentales et scientifiques. Pour parvenir à nos objectifs, nous offrirons des activités de formation qui aideront les dirigeants à acquérir ou à perfectionner les habiletés qui feront d'eux non seulement de bons administrateurs mais aussi de bons gestionnaires du personnel. Pour instaurer la prochaine génération de cadres supérieurs, nous avons besoin d'une stratégie solide qui nous permettra de reconnaître les personnes de talent qui évoluent dans notre organisation et d'aider ces personnes à s'accomplir et à se réaliser sur le plan professionnel. Il nous faut également nous assurer que les dirigeants actuels continuent de bien s'acquitter de leurs tâches, et qu'ils soutiennent activement le perfectionnement de ceux et celles dont ils ont la responsabilité.

Ce que nous allons faire : Nous allons planifier la relève de nos dirigeants avec soin, en particulier celle des cadres supérieurs et du personnel scientifique clé, et créer des programmes de perfectionnement et de formation visant à combler les lacunes qui seront relevées. Nous allons poursuivre la mise en œuvre de notre continuum d'apprentissage en gestion en prêtant une attention particulière au perfectionnement des dirigeants à l'avenir prometteur. Pour leur part, les gestionnaires seront tenus de s'assurer que les employés dont ils ont la responsabilité obtiennent une formation adéquate. Les objectifs de rendement des cadres seront fondés sur la responsabilisation, et nous évaluerons leur rendement en matière d'équité en emploi, de santé et sécurité, et de langues officielles.

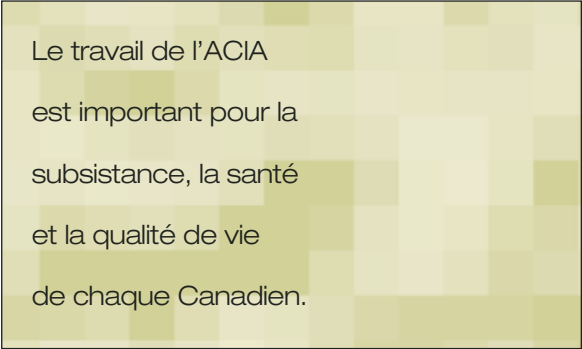
Nous élaborons actuellement un plan de relève qui favorise un leadership fort et la continuité au sein des postes à vocation scientifique essentiels à la poursuite de nos activités.



2. Favoriser une main-d'œuvre productive apte à bien exécuter les programmes et à fournir les services de l'ACIA d'une manière efficace et économique.

Le travail de l'ACIA est d'une telle importance pour la subsistance, la santé et la qualité de vie des Canadiens qu'il est de notre devoir de faire de notre mieux. Nous sommes résolus à favoriser un effectif dynamique, bien formé, ingénieux et compétent qui soit en mesure de fournir des résultats concrets à la population. Nous savons par ailleurs qu'il est important de démontrer notre gratitude et notre soutien à ces employés, et sommes conscients que pour y parvenir, il nous faut mettre en œuvre des stratégies qui prévoient la reconnaissance de leurs efforts et leur offrent des voies de communication efficaces et pertinentes.

Ce que nous allons faire : Nous allons faire en sorte que cette stratégie en ressources humaines oriente le développement de l'organisation au cours des cinq prochaines années. Nous mettrons sur pied un système de gestion des ressources humaines qui sera axé sur les résultats et utilisera un cadre de mesure du rendement qui permettra d'identifier les priorités et d'évaluer les résultats obtenus en matière de ressources humaines. Nous poursuivrons la modernisation et l'automatisation des processus administratifs afin d'améliorer la saisie des données. De plus, nous améliorerons l'intégrité des données et la diffusion de renseignements grâce au remaniement de notre site Web. Nous évaluerons nos stratégies de recrutement et de maintien des effectifs et les rehausserons s'il y a lieu. Nous poursuivrons également nos efforts visant à améliorer les communications internes et à favoriser la reconnaissance des réalisations de nos employés. Nous nous efforcerons d'améliorer la santé de l'organisation en harmonisant les programmes de mieux-être au moyen d'une stratégie ministérielle et en recueillant les commentaires des membres du personnel.



Le travail de l'ACIA est important pour la subsistance, la santé et la qualité de vie de chaque Canadien.

3. **Créer un environnement de travail dynamique qui motivera les employés à fournir des services de qualité tout en se réalisant pleinement sur le plan professionnel.**

Pour que nos gens soient productifs, ils doivent bénéficier du soutien dont ils ont besoin. Le plus important élément de soutien pour un employé est l'environnement dans lequel il travaille. Un bon environnement de travail sous-entend l'apport d'une formation appropriée, l'assurance d'un milieu sûr et l'accès à des équipements adéquats. Il est par ailleurs essentiel que nous poursuivions nos efforts pour créer un milieu de travail qui soit inclusif et qui reflète réellement la diversité culturelle, ethnique et linguistique de la société pour laquelle nous œuvrons.

Les employés de talent d'aujourd'hui répondent à des offres provenant de l'ensemble du pays, voire de partout dans le monde. L'ACIA doit donc faire en sorte d'être perçue comme un employeur qui offre un milieu de travail positif ainsi que d'excellentes possibilités d'avancement.

Ce que nous allons faire : Afin de mieux satisfaire aux exigences particulières de l'Agence, nous allons continuer de voir à l'application de normes de classification spécifiques en ce qui concerne le personnel des groupes scientifique professionnel et vétérinaire BI, AG, CH et VM. Nous allons nous assurer que nos gestionnaires, nos scientifiques et nos techniciens ont accès à de la formation, et que cette formation est adaptée au contexte actuel. Nous allons poursuivre nos efforts pour mettre en œuvre une dotation fondée sur les valeurs. Nous allons mettre à exécution un programme intégré de politiques et de lignes directrices qui favorise une dotation souple, efficace et économique, et qui offre des possibilités d'avancement professionnel. Ce faisant, l'équité en matière d'emploi et les principes relatifs aux langues officielles demeureront au cœur de nos préoccupations.



Reconnaître l'excellence

À l'ACIA, nous reconnaissons l'excellence de nos employés et leurs réalisations grâce aux programmes de récompenses. Nos employés ont aussi été reconnus à l'extérieur de l'Agence : ils ont reçu des prix d'organismes des secteurs public et privé.

Les défis qui nous attendent au cours des prochaines années en matière de ressources humaines doivent dicter les mesures que nous prenons à l'heure actuelle.

4. Mettre en place un effectif durable dont les connaissances et les habiletés sont gérées de manière efficace.

Le défi qui nous attend au cours des prochaines années en matière de ressources humaines doit dicter les gestes que nous posons aujourd'hui. Si nous voulons continuer d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes la qualité de service qu'ils attendent de nous, il nous faut poursuivre nos efforts visant à gérer les connaissances et les habiletés de nos employés le plus efficacement possible. En tant qu'organisation, nous devons encourager l'apprentissage et assurer notre viabilité en mettant en œuvre des pratiques commerciales solides qui s'appuient sur une bonne gestion de nos ressources humaines.

Ce que nous allons faire : Nous allons mettre de plus en plus d'accent sur l'apprentissage dans l'ensemble de l'Agence par le biais d'une stratégie qui offrira aux employés de l'ACIA une méthode d'apprentissage coordonnée, tant dans les domaines techniques que non techniques. L'enseignement en ligne sera développé davantage de façon à toucher un nombre maximal d'employés aussi efficacement et économiquement que possible. Nous allons poursuivre nos efforts visant à nous assurer que les besoins et la planification en matière de ressources humaines sont pleinement intégrés dans le processus de planification des activités de l'ACIA. Nous allons continuer de mener des consultations efficaces auprès des unités de négociation de nos employés afin de nous assurer que les salaires et les conditions de travail que nous offrons sont concurrentiels et adaptés au contexte actuel.

En établissant des normes rigoureuses, nous continuerons d'offrir aux Canadiens des services d'une qualité exceptionnelle.



Assurer l'atteinte des objectifs

Il est bien sûr essentiel d'établir un plan solide de gestion des ressources humaines pour les années à venir, mais ce plan ne sera efficace que si nous en assurons la mise en œuvre. Pour pouvoir évaluer les progrès relatifs à cette mise en œuvre, nous utilisons un nouveau cadre de mesure du rendement axé sur les résultats et la responsabilisation. En plus de spécifier les secteurs des ressources humaines qui doivent être évalués, le « Cadre de mesure du rendement des ressources humaines » fournit des indicateurs concrets qui nous aideront à déterminer clairement la performance de l'ACIA, avec statistiques à l'appui. Ce cadre se concentre directement sur les quatre priorités en matière de ressources humaines en ce sens qu'il offre, pour chacune d'elles, des mesures précises qui nous permettront d'obtenir des données précieuses concernant la mise en œuvre de chacune. De plus, grâce à ces données, nos rapports annuels au Parlement pourront s'appuyer sur des résultats quantifiables.

Préparer l'avenir

Aux yeux des Canadiens et des Canadiennes, peu de choses sont plus importantes que la salubrité des aliments qu'eux et leur famille consomment. À l'ACIA, il est de notre devoir de nous assurer que nos employés sont qualifiés et en assez grand nombre pour que les citoyens et citoyennes du pays puissent continuer d'avoir l'esprit tranquille sur cette question. Notre capacité à exécuter notre mandat repose principalement sur les compétences, les connaissances et les habiletés de notre personnel.

Nous avons la souplesse nécessaire à la création d'une organisation dynamique, qui met en valeur ses employés et leurs réalisations.

La période visée par cette stratégie nous réserve de grands changements et de grands défis, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'ACIA. Devant une chaîne d'approvisionnement alimentaire qui se mondialise un peu plus à chaque jour et une technologie qui ne cesse de progresser, les employés de l'Agence verront croître la demande pour leurs services. Pour leur part, les gestionnaires devront adopter une méthode axée sur les résultats qui encouragera l'innovation, la responsabilisation et la prise de risques, et ce, au sein d'une main-d'œuvre qui sera, à tous points de vue, plus diversifiée que jamais. L'ACIA devra faire face à une concurrence de plus en plus forte et composer avec un bassin d'employés compétents et spécialisés de plus en plus restreint pour relever les défis posés par son mandat.

Pour toutes ces raisons, nous aurons besoin d'un leadership solide et devons faire preuve d'un engagement soutenu envers la création d'un milieu de travail qui soit très attrayant pour les candidats qualifiés. Heureusement, nous sommes déjà sur la bonne voie; nous sommes en mesure d'accomplir nos tâches essentielles afin de répondre aux besoins des Canadiens.

Notre statut d'employeur distinct nous donne la flexibilité nécessaire à la création d'une organisation dynamique qui a à cœur le bien-être de ses employés et qui valorise leurs réalisations. Une bonne planification en matière de ressources humaines nous permettra non seulement d'atteindre les buts que nous nous sommes fixés mais également de les communiquer efficacement à l'ensemble des membres de notre organisation.

Il est clair que nous aurons à relever de gigantesques défis au cours des cinq prochaines années. Toutefois, en se préparant maintenant, l'ACIA aura tout ce qu'il faut pour demeurer un chef de file efficace et solide, qui prend appui sur l'excellence.