



Pratiques de gestion moderne à RNCan

Rapport de responsabilisation de gestion de l'exercice 2003-2004

(antérieurement intitulé

Fonction moderne de contrôleur – Rapport de fin d'exercice)

Novembre 2004



Natural Resources
Canada

Ressources naturelles
Canada

Canada

Table des matières

Avant-propos	iv
Partie I Introduction	1
De l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) ..	1
Qu'est-ce que le Cadre de responsabilisation de gestion du SCT?	1
Pourquoi le CRG a-t-il de l'importance pour la direction et les employés de RNCan?	1
Où se situe RNCan en matière de gestion moderne?	2
Structure du rapport	2
Partie II Réalisations de 2003-2004 (au 31 mars 2004)	4
Régie et orientation stratégique	4
Valeurs de la fonction publique	8
Politiques et programmes	10
Personnes	13
Services axés sur les citoyens	23
Gestion des risques	30
Gérance	31
Responsabilisation	36
Apprentissage, innovation et gestion du changement	37
Résultats et rendement	39
Partie III Plans pour 2004-2005	40
Régie et orientation stratégique	40
Valeurs de la fonction publique	43
Politiques et programmes	44
Personnes	46
Services axés sur les citoyens	48
Gestion des risques	52
Gérance	53
Responsabilisation	56
Apprentissage, innovation et gestion du changement	57
Résultats et rendement	58
Partie IV Conclusion	60

Annexes	62
1. 2003-2004 : Dépenses prévues c. dépenses réelles	62
2. 2004-2005 : Dépenses prévues	64
3. Personnes-ressources et sites Web	66

Avant-propos

Il règne un besoin de plus en plus marqué de transparence afin de préciser les responsabilités et les obligations redditionnelles au sein du gouvernement du Canada. Le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) est un outil permettant aux administrateurs généraux et aux autres gestionnaires de la fonction publique de s'assurer que leur organisation est sur la voie de la saine gestion. On fera du Cadre, initialement, différents usages. Premièrement, il servira d'assise au dialogue entre le SCT et les administrateurs généraux sur les pratiques de gestion de leur organisation et sur les priorités d'amélioration de la gestion. Deuxièmement, il encadrera les interventions du SCT dans le processus du Bureau du Conseil privé visant à évaluer le rendement des administrateurs généraux dans la gestion de leurs ministères et organismes. Troisièmement, il aidera à encadrer les évaluations de l'état de la gestion dans les ministères et organismes pendant le cycle quinquennal des examens des dépenses et de la gestion réalisés par le SCT. Plus largement, le Cadre a pour objet d'aider à intégrer et à simplifier les rapports de gestion et la gestion de l'information, de donner un cadre au dialogue sur les résultats de gestion et d'intégrer les initiatives et politiques d'amélioration de la gestion du SCT.

Le CRG constitue également un moyen de faire fond sur l'élan de l'initiative de fonction moderne de contrôleur et de conserver cet élan. C'est pour cela que RNCan a décidé de passer de son Rapport de fin d'exercice de la fonction moderne de contrôleur à un nouveau rapport intégrant les derniers éléments formant le CRG. Le présent rapport cite ce qui s'est accompli au cours du dernier exercice et contient des prévisions sur l'exercice à venir, prenant pour lentille des éléments du CRG.

Au cours du dernier exercice, nombre d'améliorations sont survenues à RNCan en réaction à différentes impulsions fédérales, notamment le Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF), l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur, l'initiative d'amélioration des services, le Gouvernement en direct, la Loi sur la modernisation de la fonction publique et maintenant le CRG. Bien que le présent rapport s'efforce de démontrer dans leur ensemble les réalisations du Ministère, il souligne également les progrès individuels des secteurs et des directions. Bien qu'il puisse ne pas comprendre toutes les améliorations des pratiques de gestion, le rapport demeure très représentatif. Le Ministère est tout à fait disposé à réagir aux évaluations continues du SCT sur la façon dont il est géré et à faire la démonstration de sa valeur d'amélioration continue.

La conclusion du rapport met en évidence certaines des réalisations clés faisant suite aux objectifs de rendement du sous-ministre et souligne les domaines où RNCan a encore à faire. Dans l'ensemble, beaucoup de bonnes choses se sont faites au cours de l'exercice 2003-2004. Continuons de bien travailler!

Richard S. Tobin, Ph.D.
Sous-ministre adjoint intérimaire
Secteur des services intégrés

I Introduction

De l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur au Cadre de responsabilisation de gestion du Secrétariat du Conseil du Trésor

Ressources naturelles Canada (RNCan) entre maintenant dans la période subséquente à l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur (IMFC) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT). En sa qualité de ministère pilote de cette initiative, RNCan a eu cinq ans pour entreprendre l'instauration de pratiques modernes de gestion. Il s'est très bien tiré de cette mission et est désormais perçu comme un meneur, au sein du gouvernement du Canada, sous divers angles : le leadership, les ressources humaines et les finances, pour ne nommer que ceux-là. Le Ministère a beaucoup progressé et croit pouvoir avancer encore au cours des prochaines années. Comment compte-t-il s'y prendre? En instaurant un nouvel outil du Secrétariat du Conseil du Trésor appelé *Cadre de responsabilisation de gestion* (CRG).

Qu'est-ce que le Cadre de responsabilisation de gestion du SCT?

Pendant toute la période couvrant la fin des années 1990 et le début du XXI^e siècle, le SCT a lancé plusieurs initiatives différentes visant à moderniser la fonction publique et à améliorer ses pratiques de gestion. Aucun cadre global, toutefois, ne guidait ces travaux. Le Bureau de la modernisation de la fonction de contrôleur du SCT était chargé d'élaborer un cadre de gestion qui allait traduire en un ensemble d'attentes de gestion la vision de la gestion moderne de la fonction publique établie dans le document *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*. C'est de là qu'est né le Cadre de responsabilisation de gestion du SCT.

Le Cadre a pour attribut clé sa simplicité. Il se constitue des dix éléments essentiels de la saine gestion, suivis d'une série d'indicateurs et de mesures connexes. À la page 4, on trouve la représentation graphique du Cadre de responsabilisation de gestion. Le leadership constitue l'attente universelle du Cadre car c'est de lui que découlent les conditions de la saine gestion. On l'exerce avec le plus d'efficacité en voyant à ce que soient bien en place les dix éléments et à ce qu'ils fonctionnent de concert. Les dix attentes sont interdépendantes, ce qui montre la nature intégrée de la gestion moderne. Les valeurs et l'éthique, par exemple, doivent se tramer dans les neuf autres éléments. On peut se renseigner plus avant sur les indicateurs et mesures associés au Cadre sur le site Web du SCT à l'adresse http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/maf-crg_f.asp.

Pourquoi le CRG a-t-il de l'importance pour la direction et les employés de RNCan?

Depuis plusieurs années déjà, le gouvernement du Canada insiste sur le besoin de passer à la gestion axée sur les résultats, soulignant particulièrement le besoin de responsabilisation, d'ouverture et de transparence dans la remise publique de rapports sur les plans et le rendement. Les récents événements ont davantage fait ressortir le besoin de passer à une meilleure reddition de comptes face au Parlement et aux Canadiens et Canadiennes. Avec l'élaboration du CRG du SCT, le gouvernement et la haute direction de la fonction publique ont désormais en mains l'outil nécessaire à la mesure des progrès des ministères et organismes en matière d'amélioration de la prestation des services aux particuliers et les sous-ministres

sont invités à faire état des progrès que font les ministères au chapitre de la satisfaction des exigences du CRG.

Où se situe RNCan en matière de gestion moderne?

RNCan est bien placé pour satisfaire aux besoins du nouveau CRG du SCT, sept de ses dix éléments figurant déjà à l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur. Ainsi, RNCan, en tant que pionnier de l'IMFC, est très avancé dans l'application de ces éléments. Par surcroît, le Ministère a commencé à améliorer les trois éléments restants, soit : la régie et l'orientation stratégique; les politiques et programmes; l'apprentissage, l'innovation et la gestion du changement.

Structure du rapport

Le présent rapport, comme ceux des années précédentes, se divise en deux grandes parties : les réalisations de 2003-2004 et les plans de 2004-2005. La principale différence vient de ce qu'en vertu de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur, chaque partie était jusqu'à maintenant organisée selon un thème tandis qu'à présent, le rapport signale les réalisations et les plans en usant des dix éléments du CRG.

L'annexe 1 présente la ventilation des dépenses prévues et réelles de 2003-2004 et l'annexe 2, les dépenses prévues de 2004-2005. L'annexe 3, pour finir, mentionne les personnes-ressources du Ministère et les adresses électroniques connexes.

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU CADRE DE RESPONSABILISATION DE GESTION DU SCT



II Réalisations de 2003-2004

La section des *Réalisations* du présent document permet de jeter un coup d'œil sur plusieurs des initiatives abordées par RNCan au cours du dernier exercice. Autrefois connu sous le nom de *Rapport de la fonction moderne de contrôleur*, le présent rapport a connu un léger changement de mise en forme afin de tenir compte de tous les éléments du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).

Chacun des éléments cités s'accompagne d'exemples d'indicateurs du SCT pouvant servir à démontrer les améliorations aux pratiques de gestion du Ministère dans chaque domaine d'intérêt.

Régie et orientation stratégique

Résultat final visé selon le CRG

Que les conditions essentielles, c'est-à-dire la cohérence interne, la discipline organisationnelle et l'harmonisation en fonction des résultats, soient réunies pour assurer une orientation stratégique efficace, appuyer le ministre et le Parlement et obtenir des résultats.

Indicateurs de progrès du CRG

- Soutien au ministre, au cabinet et au Parlement.
- Cadre de gestion reflétant les résultats stratégiques souhaités.
- Équipe de haute direction appropriée.
- Priorités ministérielles axées sur les résultats.
- Allocation et réallocation de ressources stratégiques basées sur le rendement.
- Programme intégré de gestion de l'excellence.
- Collaboration horizontale.
- Analyse de l'environnement.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalisations au 31 mars 2004
Élément Régie et orientation stratégique	
Programme de gestion intégrée - Modèle d'établissement des priorités <ul style="list-style-type: none">• Rédaction définitive du mode d'emploi avant la fin du deuxième trimestre	Achevé pendant l'été 2003
Respect des responsabilités en matière d'environnement	RNCan a mené une analyse des lacunes de son système de gestion environnementale et a élaboré de nouvelles procédures relatives à la <i>Loi canadienne sur l'évaluation environnementale</i> (révisée) dans l'intention de modifier sa politique en matière d'environnement. Les attentes n'ont pas entièrement été comblées en raison d'une pénurie de personnel qualifié. En

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Régie et orientation stratégique	
	<p>conformité avec les exigences de la <i>Politique sur la gestion des sites contaminés</i> du SCT, RNCan a réalisé au cours de l'exercice 2003-2004 l'évaluation de 89 % des lieux dont il a la garde. L'estimation du passif en vertu de la <i>Politique sur la comptabilité des coûts et du passif relatifs aux sites contaminés</i> du SCT est terminée pour 66 % des lieux dont RNCan est responsable.</p>
Planification des activités et établissement des priorités	<ul style="list-style-type: none"> • L'établissement des priorités ministérielles et l'élaboration d'une gestion horizontale plus efficace ont été lancés pendant les journées de réflexion du CGM. • Le plan des activités du Secteur des minéraux et des métaux (SMM) pour la période 2004-2006 a été préparé, puis lancé lors d'une séance tenue à la salle Camsell en mars 2004. Le plan des activités correspond à la vision, aux priorités, aux activités, aux mesures de succès, aux responsabilités et aux échéances du SMM, qui a aussi mis en correspondance les trois éléments clés de sa planification et de sa démarche de responsabilisation (c.-à-d. plans des activités, ententes de rendement des cadres de direction et plans de travail individuels). • Le SMM a tenu sa conférence annuelle des gestionnaires, qui a constitué une occasion de renforcer les relations horizontales au sein du secteur tant de façon explicite, au fil des sujets de la conférence, que de façon implicite par le biais du réseautage; cela a permis aux gestionnaires : <ul style="list-style-type: none"> - de mieux saisir le paysage politique changeant et les priorités probables du nouveau gouvernement; - de discuter de la manière dont le SMM peut optimiser sa contribution aux nouvelles priorités; - d'écouter le SMA SMM décrire sa vision de l'évolution du secteur dans l'avenir proche; - de faire part au SMA de leur rétroaction sur les questions de gestion. • Le Secteur des sciences de la Terre (SST) a publié la mise à jour de 2004 et le rapport d'étape de son plan des activités pour la période 2002-2005. La mise à jour contient des renseignements à jour sur les programmes et activités du Secteur, y compris les progrès accomplis relativement aux résultats prévus. • Après une somme importante de discussions et de consultations, le Service canadien des forêts (SCF) a produit son plan stratégique pour la période 2003-2008, intitulé <i>Façonner l'avenir des forêts canadiennes</i>, où est articulée sa vision du harnachement des sciences et des politiques pour le bien de la forêt et des Canadiens et Canadiennes et où figurent les six orientations stratégiques du secteur en vue de la réalisation de cette vision.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Régie et orientation stratégique	
Mesures de renforcement de la fonction de conseils stratégiques et de l'élaboration des politiques	<ul style="list-style-type: none"> • Le CGM a donné une orientation au renforcement des conseils et de la capacité en matière de politiques lors de toutes les réunions régulières. • Afin de renforcer les capacités relativement à l'énergie, le Secteur de l'énergie a été divisé, en mars 2004, en deux nouveaux secteurs : le Secteur de la politique énergétique (SPE) et le Secteur de la technologie et des programmes énergétiques (STPE). • Le SMM a réorganisé ses directions des politiques afin de régler la question du déficit du Secteur, de concentrer ses activités, de respecter les priorités et de renforcer la gestion.
Concentration sur les priorités et la collaboration fédérales-provinciales-territoriales en matière de sciences et de technologie	<ul style="list-style-type: none"> • Les priorités de compétence en sciences et technologie forestières ont été étudiées et analysées et le travail avec les partenaires gouvernementaux a permis d'établir une hiérarchie des priorités et un plan de travail efficace. • Des ateliers thématiques ont été montés sur les politiques scientifiques propres au Service canadien des forêts et les compétences ont entrepris le travail sur les pratiques exemplaires et sur le futur plan de travail.
Exécution d'autoévaluations de la gestion <ul style="list-style-type: none"> • Le Centre de la technologie de l'énergie de CANMET d'Ottawa réalisera au début de 2004 une évaluation relative aux critères NQI PEP. 	Le Centre de la technologie de l'énergie de CANMET (CTEC) d'Ottawa s'affaire à élaborer un système de gestion intégrée (qui devrait être évalué au début de 2005).
Services partagés de RNCan <ul style="list-style-type: none"> • Été 2003 : exécution de la recherche par les consultants. • Automne 2003 : analyse et rapport sur les options de régie. • Décembre 2003 : recommandations finales. • De janvier à mars 2004 - décision sur les options préférées et sur les étapes à venir. • Avril 2004 : mise en œuvre. • Tous les secteurs prennent part à cette étude. 	<ul style="list-style-type: none"> • 22 octobre 2003 – La maison de consultants Deloitte soumet un rapport préliminaire au Comité de gestion du Ministère (CGM). • 17 novembre 2003 – Le rapport est remis et accepté « tel quel » par le CGM. • 12 janvier 2004 – Le CGM opte pour l'approche des services partagés et décide de créer un Bureau des services partagés (BSP). • 5 février 2004 – Le CGM met sur pied un Comité de mise en œuvre des services partagés et des groupes de travail sur la technologie de l'information et sur les finances et l'approvisionnement. • 12 mars 2004 – Les plans des groupes de travail sont approuvés.
Collaboration horizontale au sein des conseils régionaux Les conseils régionaux de RNCan participent à la facilitation des échanges d'information et	L'un des rôles clés de RNCan au sein des conseils régionaux se constitue de son leadership dans le domaine scientifique. Grâce aux efforts des représentants de RNCan, des sous-comités des sciences et des politiques ont été mis sur pied dans les régions

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Régie et orientation stratégique	
<p>de la coopération entre les régions et Ottawa en ce qui a trait aux questions et priorités régionales, ainsi qu'à l'interaction et aux échanges avec les conseils fédéraux.</p>	<p>afin d'élaborer des approches horizontales des questions transversales, comme le changement climatique (c.-à-d. l'écosystème du bassin des Grands Lacs) et l'eau, ainsi que pour donner une approche unifiée aux politiques et à la gestion des sciences au sein du gouvernement.</p> <p>RNCan a aussi fourni son expertise technique au traitement des questions de ressources naturelles, comme l'exploitation pétrolière et gazière au large des côtes, le développement durable des ressources, le dendroctone du pin ponderosa, les espèces envahissantes et les normes et protocoles relatifs aux données.</p> <p>Les Conseils ont aussi été proactifs dans le règlement des questions gouvernementales internes, comme le bien-être, la sécurité, les langues officielles et la formation. Les initiatives d'approche sociale ont touché des domaines comme la formation de sensibilisation au fait autochtone, les effets du vieillissement de la population québécoise et les questions de sécurité qui ont surgi après les événements du 11 septembre 2001.</p> <p>Les conseils ont été actifs dans les programmes destinés aux jeunes, comme le <i>Youth Science Forum</i> et le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux du Québec.</p>

Valeurs de la fonction publique

Résultat final visé selon le CRG

Que, de par leurs actions, les leaders ministériels soulignent continuellement l'importance des valeurs et de l'éthique de la fonction publique dans les efforts déployés pour fournir des résultats aux Canadiens et aux Canadiennes (il s'agit de valeurs démocratiques, professionnelles, éthiques et axées sur les personnes).

Indicateurs de progrès du CRG

- Conduite exemplaire.
- Valeurs de la fonction publique adaptées aux réalités et à la culture du Ministère.
- Pratiques de gestion reposant sur des valeurs.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Valeurs de la fonction publique	
Atelier sur la dotation axée sur les valeurs - Activité continue	RNCan a monté, à l'intention des gestionnaires et des personnes ayant couvert la phase de sélection de la démarche de dotation, un atelier exhaustif de deux jours sur la dotation axée sur les valeurs. L'atelier a pour point de concentration les éléments fondamentaux, depuis l'établissement des critères de sélection jusqu'à l'élaboration des modes d'évaluation des entrevues, afin d'aider à sélectionner les employés qu'il faut pour les besoins de la mission. Pendant toute la séance, on insiste particulièrement sur l'approche de la sélection axée sur les valeurs ainsi que sur la prise en compte des langues officielles, de l'équité en matière d'emploi et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Des questions touchant le respect de la vie privée et la Charte canadienne des droits de la personne en font également partie.
Énoncé des valeurs de RNCan Énoncé révisé des valeurs de RNCan à lancer à l'occasion de la Semaine nationale de la fonction publique.	L'énoncé des valeurs a été lancé en juin 2003 pendant la Semaine nationale de la fonction publique et a été distribué aux bureaux de la RCN et des régions.
Cadre des valeurs et de l'éthique Cadre à publier sur le site Web et à distribuer à l'automne après la publication, par le SCT, du nouveau Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.	<ul style="list-style-type: none"> • Le cadre a été finalisé et harmonisé, aux fins de l'uniformité, au Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique publié par le SCT; il a été ajouté au site Web. La diffusion a pris dans les débuts la forme d'exposés. • L'exposé sur le cadre des valeurs a été donné au Comité de la haute direction du Secteur de l'énergie (CHDSE) afin d'informer ses membres de leurs responsabilités de gestionnaires. Une trousse des valeurs et de l'éthique des gestionnaires a aussi été distribuée.
Prise de conscience des valeurs et de	<ul style="list-style-type: none"> • Le SMM a intégré un module de valeurs et d'éthique au

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Valeurs de la fonction publique	
l'éthique et formation en la matière dans les secteurs	<p>programme d'orientation qu'il offre à tous ses nouveaux employés et a lancé avec tout son personnel un vif dialogue sur l'éthique et les valeurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En tout, 35 % du personnel du SMM a assisté à huit séances de dialogue sur les valeurs et l'éthique.
Trousse des gestionnaires Trousse à distribuer dans les secteurs.	Des trousse contenant des renseignements sur les orientations, les évaluations annuelles, le processus décisionnel et la candidature auprès de RNCan ont été distribuées aux représentants du Secteur au sein du groupe de travail sur les valeurs et l'éthique, aux équipes de gestion du Secteur et lors de séances d'orientation du Ministère.
Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique Les Ressources humaines (RH) sont chargées de distribuer le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique à RNCan. Les bureaux des RH, des pratiques de gestion et de la divulgation interne fourniront des conseils sur la mise en œuvre du code.	<ul style="list-style-type: none"> • Le code a été remis à tous les employés et intégré aux trousse des nouveaux employés. • Tous les employés touchés ont été avisés des mesures de conformité de l'après-mandat. • On a ajouté aux lettres d'offre un paragraphe décrivant les mesures de conformité de l'après-mandat pour tous les employés nommés dans les groupes touchés. • Des plans sont en voie de mise en œuvre pour la formation au nouveau code au moyen de visites des bureaux régionaux et de séances d'orientation des nouveaux venus.
Site Web des valeurs et de l'éthique de RNCan Mise à jour du site Web pour y inclure le nouveau Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du SCT.	<ul style="list-style-type: none"> • Le site a été mis à jour en conformité avec les directives de normalisation des sites Internet; il a été harmonisé au nouveau code du SCT et enrichi de nouvelles fonctions de messagerie et de nouveaux outils à l'intention des employés et des gestionnaires.

Politiques et programmes

Résultat final visé selon le CRG

Que la capacité ministérielle continue de recherche et d'analyse soit développée et maintenue afin de permettre la formulation d'options de haute qualité en matière de politiques, de conception de programme et de conseils à l'intention du ministre.

Indicateurs de progrès du CRG

- Capacité analytique continue et culture de consultation, d'examen et de remise en question.
- Programmes et politiques centrés sur les résultats et liés aux priorités horizontales du gouvernement.
- Engagement des citoyens.
- Confiance du ministre et des organismes centraux (Bureau du Conseil privé, Secrétariat du Conseil du Trésor et ainsi de suite).

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Politiques et programmes	
Avenir des sciences et de la technologie à RNCan Mise en œuvre des recommandations de la phase 1	Cinq recommandations ont été mises en œuvre lors de la phase 1 : <ul style="list-style-type: none"> • un exemplaire du rapport a été diffusé au sein du Ministère; • un besoin de système de gestion de l'information de S et T a été discerné à l'échelle du Ministère et des options de mise en œuvre ont été dégagées; • les besoins et options d'infrastructure de S et T (installations et matériel) ont été traités par le biais du Comité de coordination de laboratoires; • le projet pilote de réseau interne de S et T à thèmes n'a pas été établi car aucun autre besoin immédiat n'a été relevé; • le Comité de coordination des sciences et de la technologie a appuyé la mise en œuvre des recommandations de l'étude sur l'avenir des S et T par le biais d'examens réguliers, d'orientation et d'appui au sein des secteurs.
Création et dotation du Bureau du Scientifique principal	Le Bureau du Scientifique principal a été créé en septembre 2003 et tous les membres de son personnel, sauf deux, étaient nommés en janvier 2004. Ses grandes réalisations ont été : <ul style="list-style-type: none"> • l'organisation et la prise en charge d'une réunion, en mars 2004, du Conseil consultatif national des sciences et de la technologie; • la préparation d'un plan de travail détaillé de mise en œuvre des recommandations des phases 1 et 2.
Élaboration d'un nouveau modèle de prestation des S et T donnant une	RNCan a piloté le développement du Conseil canadien de l'innovation forestière (CCIF), un organisme sans but lucratif de

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Politiques et programmes	
concentration nationale élargie à la recherche, à l'établissement des priorités et aux investissements de la recherche forestière	niveau exécutif composé de représentants de l'industrie et de partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux. Endossé en septembre 2003 par l'Association des produits forestiers du Canada et par le Conseil canadien des ministres des forêts, le CCIF a pour mandat de faire en sorte que soit maximisée la capacité novatrice du secteur forestier canadien de façon à promouvoir la rentabilité de l'industrie, la qualité de l'environnement et la stabilité des collectivités. Le SCF a appuyé l'organisme par sa participation active en tant que membre du comité exécutif du CCIF.
Stratégie nationale de la forêt (SNF) du Canada pour 2003-2008	RNCan : <ul style="list-style-type: none"> • a prêté main forte à la Coalition pour la Stratégie nationale sur les forêts (CSNF) dans la production de la cinquième Stratégie nationale de la forêt qui a été dévoilée lors du Congrès forestier national tenu à Québec en septembre 2003; • a fourni à la CSNF des services de secrétariat et aidé à la démarche de consultations; celles-ci se sont déroulées dans tout le pays sous forme de discussions publiques, par la poste et par Internet; • a monté un site Web pour la Stratégie nationale de la forêt.
Accord canadien sur les forêts	Le ministre et 43 intervenants du secteur forestier ont endossé les valeurs, principes et orientations du secteur forestier présentés dans la Stratégie nationale de la forêt du Canada en signant, le 20 février 2004, l'Accord canadien sur les forêts. Le nombre total de signataires s'est depuis ce temps élevé à 61 intervenants clés.
Architecture d'activités de programmes (AAP) Date visée de fin de la mise en œuvre : 31 mars 2004.	Une AAP intérimaire a été transmise au SCT le 31 mars 2004.
Accords sur les niveaux de service des RH <ul style="list-style-type: none"> • Approbation avant juillet 2003 • Suivi et discussion du contenu des niveaux de service. 	Les secteurs ont conclu une entente et signé les documents afférents avant mars 2004. Le Secteur des sciences de la Terre a mis en œuvre des accords sur les niveaux de service entre ses programmes et les RH du Secteur pour les différentes fonctions de RH tandis que l'entente de niveau de service des RH avec le Secteur de l'énergie a été signée le 23 juillet 2003. La cueillette des données et l'analyse des niveaux de service sont en cours.
Renforcement de l'évaluation des programmes <ul style="list-style-type: none"> • Achèvement de l'évaluation des sous-programmes du Programme de recherche et de développement énergétiques (PRDE). 	Depuis 1999, dix sous-programmes du Programme de recherche et de développement énergétiques (PRDE) ont été évalués à l'interne par le biais du Bureau de la recherche et du développement énergétiques (BRDE) et 20 sous-programmes, par le biais de la Direction de la vérification et de l'évaluation

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Politiques et programmes	
	(DVE).
<p>Planification stratégique avancée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite de l'élaboration, par le BRDE, de plans stratégiques pour divers programmes scientifiques. • Plan d'examen stratégique du PRDE visant à discerner les priorités de recherche et développement à longue échéance (d'ici 2025). • Planification stratégique du programme de recherche-développement de l'Initiative de technologie et d'innovation afin d'y intégrer la gestion axée sur les résultats. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités récentes de planification stratégique du BRDE ont été centrées sur trois programmes spécifiques du PRDE : la biotechnologie, l'industrie écoénergétique et l'hydrogène. • De concert avec le programme de recherche-développement de l'Initiative de technologie et d'innovation, le BRDE a discerné les priorités de R-D à longue échéance au chapitre des combustibles fossiles plus propres, de l'écoénergie avancée des utilisations ultimes, de la production décentralisée d'énergie, de la biotechnologie et de l'économie d'hydrogène. • La planification stratégique avance et mènera à des appels d'offres sélectifs de niveau projet.
<p>Analyse de l'environnement</p> <p>Analyse du système d'innovation du secteur forestier canadien afin d'en déterminer les forces et les faiblesses.</p>	<p>Les résultats de diverses recherches exécutées par le gouvernement et par des organismes externes ont été colligés et analysés pour former une analyse exhaustive du système d'innovation du secteur forestier.</p>
<p>Collaboration avec l'industrie minière</p>	<p>Un échange de personnel cadre a eu lieu entre l'une des principales sociétés canadiennes d'exploitation aurifère et le SMM afin de promouvoir la collaboration accrue avec l'industrie dans l'élaboration de lignes directrices touchant la responsabilité sociale des entreprises du secteur.</p>

Personnes

Résultat final visé selon le CRG

Que le Ministère possède les effectifs et le milieu de travail voulus et qu'il mette l'accent sur l'acquisition de compétences et sur le leadership pour assurer son succès et un excellent avenir pour la fonction publique du Canada.

Indicateurs de progrès du CRG

- Reflétant la composition du Canada.
- Respectueuses des exigences en matière de langues officielles.
- Capacité renouvelée et continue.
- Milieu de travail positif.
- Engagement des employés.
- Possibilités de croissance.
- Continuum du leadership.
- Reconnaissance, récompenses et sanctions.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux <ul style="list-style-type: none">• Présentation du plan d'action préliminaire au CGM en septembre 2003.• Élaboration du plan d'action final au début de l'automne.	<ul style="list-style-type: none">• Le plan d'action ministériel pertinent aux résultats du Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) a été approuvé par le CGM en septembre 2003.• Les cadres du Secteur de l'énergie ont fait figurer à leurs objectifs de rendement des objectifs liés au SAFF 2002. Le Comité des ressources humaines du Secteur de l'énergie (CRHSE) a relevé trois priorités stratégiques : la charge de travail, l'intégration de la planification des RH à la planification des activités et l'appui aux collectivités clés. La Division des services de gestion (DSG) et les Opérations de RH ont élaboré une vue d'ensemble du régime de dotation et de classification partant du point de vue des employés et l'ont présentée à la DSG et à l'Office de l'efficacité énergétique (OEE).• La Direction de la politique énergétique (DPE) a tenu des journées de réflexion centrées sur le respect et sur les mesures de suivi instaurées.• Le plan d'action de la Direction des communications résultant du SAFF 2002 comprenait la modernisation des espaces de travail, la construction d'une cuisine, la mise à jour du matériel, de meilleures communications sur les occasions de dotation et la « prise du pouls » du personnel en juin 2003.• Le SMM a mis en œuvre un plan d'action visant à aborder les questions mentionnées par le personnel dans le SAFF 2002.• Le SMM a continué de tenir des entrevues de départ afin de déterminer les motifs du départ des employés.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
	<ul style="list-style-type: none"> • Les directions et divisions du SCT, dans le cadre de leurs initiatives d'amélioration de la gestion, ont élaboré des plans d'action permettant d'aborder les préoccupations mentionnées dans le cadre du SAFF 2002.
Plan stratégique des Ressources humaines À élaborer d'ici le 31 mars en consultation avec les clients.	La version préliminaire d'un document intitulé <i>Towards Strategic Directions for Human Resources Management at Natural Resources Canada 2004-2007 - Providing Leadership in Human Resources Management</i> a été présentée au CGM le 14 avril 2003. Il sera finalisé en 2004-2005 et servira d'assise à la planification.
Système de suivi de la classification Objectifs : <ul style="list-style-type: none"> • maintenir l'intégrité de la responsabilisation des SM; • assurer l'équité aux employés (résultats du SAFF 2002); • maintenir la crédibilité du système de descriptions de travail normalisées (DTN); • assurer l'uniformité des décisions (relativité); • protéger les privilèges de sous-délégation. 	<ul style="list-style-type: none"> • RNCan a étroitement collaboré avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) à un projet pilote de système de suivi de la classification. Sa banque de descriptions de travail normalisées est considérée comme une pratique modèle pour les autres ministères. • Des critères d'évaluation ont été élaborés. Bien que les constatations préliminaires soient positives, on a relevé des domaines qui demandent à être améliorés, comme la qualité des objectifs de travail et la qualité de la documentation d'appui, particulièrement au chapitre de la classification.
Système d'information sur les ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> • Instaurer avant juillet 2003 la version 8 de PeopleSoft. • Monter un plan d'instauration de l'interface avec la paie en 2004-2005 sous réserve des résultats du projet pilote du Groupe de concertation PeopleSoft. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'instauration de la version 8 de PeopleSoft est terminée et la nouvelle version a été lancée le 14 juillet 2003. Toute la fonctionnalité de la version antérieure a été conservée. Les clients en ont donné une rétroaction positive. • Une somme importante de travail a été faite sur les autres modules, y compris la hausse de l'intégrité des données, afin de se préparer à la prochaine étape, celle de l'interface avec la paie.
Bilinguisme aux niveaux EX et non EX	Une formation de perfectionnement linguistique a été offerte dans la plupart des secteurs de RNCan. À l'heure actuelle, 93 % des cadres satisfont à l'exigence linguistique de leur poste. Pour les examens qui suivent, des processus ont été mis sur pied afin d'accroître la responsabilisation : <ul style="list-style-type: none"> • une étude de toutes les nominations conditionnelles a été réalisée pour vérifier que la formation linguistique était donnée à temps; • une étude des postes bilingues est en cours afin d'évaluer le caractère approprié du profil linguistique; • une étude de l'administration des primes au bilinguisme a été réalisée; • à la Direction de la vérification et de l'évaluation (DVE) et à

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	<p>la Direction de la politique énergétique (DPE), les directeurs et/ou les gestionnaires supérieurs ont l'occasion d'atteindre le niveau C; les employés aspirant à des postes de gestion sont encouragés à se créer une stratégie en matière de langues;</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans le Secteur de l'énergie, à la Direction des communications et à la Direction de la coordination des politiques ministérielles et du portefeuille, des séances de formation sur place étaient disponibles en français pour les anglophones des niveaux A, B et C; • un certain nombre d'EX du Secteur des sciences de la Terre (SST) ont terminé leur formation en français; les postes non EX sont constamment analysés afin de garantir que les employés qui doivent satisfaire à des exigences linguistiques soient identifiés et que des plans soient instaurés selon les besoins individuels; plusieurs directions du SST ont donné à leurs employés désireux de maintenir ou d'améliorer leurs compétences en conversation française ou anglaise une formation sur place; • la Direction de la technologie minérale et le Secteur des minéraux et des métaux (SMM) ont piloté un programme interne de formation linguistique.
Équité en matière d'emploi : Réseau des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Le SCF a donné à son appui la forme de la présidence, de la vice-présidence et du secrétariat du Réseau des femmes de RNCan; le Réseau donne aux femmes un milieu positif, leur permettant de réseauter entre secteurs et par-delà les barrières hiérarchiques; le SCF a aussi fourni une formation aux employés de RNCan sur l'analyse différenciée selon les sexes. • Le Réseau des femmes, en partenariat avec le Réseau des minorités visibles, a fourni des avis sur l'harmonisation des postes ministériels au Code national des professions et sur des questions de représentation des femmes à RNCan.
Équité en matière d'emploi (Ministère)	<p>Le rapport annuel du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi (PAEE) de RNCan soulignait certaines difficultés et le besoin d'une meilleure information. Plusieurs initiatives nouvelles ont été lancées pour les groupes désignés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'intégration des considérations d'équité en matière d'emploi à la planification des ressources humaines, qui comprenait la préparation de plans de RH, l'analyse des exigences de dotation et des occasions d'emploi dans les quatre groupes désignés dans les démarches de concours; • afin de promouvoir la sensibilité culturelle et la compréhension de l'équité en matière d'emploi, RNCan a entrepris en 2001 une formation obligatoire en équité en matière d'emploi et en diversité destinée à tous les employés

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
	et gestionnaires, sur une base de recouvrement des coûts. Au total, 1 654 employés y ont pris part.
Équité en matière d'emploi (Secteurs)	<ul style="list-style-type: none"> • Il existe plusieurs groupes de travail sectoriels qui, à l'instar du groupe de travail ministériel sur l'équité en matière d'emploi, cherchent des moyens novateurs de faire avancer la cause et l'acceptation de la diversité. • Le groupe de travail du Secteur de l'énergie (nommé SEED pour <i>Supporting Employment Equity and Diversity</i>), qui a pour unique but d'appuyer l'équité en matière d'emploi et la diversité, comprend des représentants des quatre groupes désignés, de PRIDE-at-Work, du Réseau des jeunes professionnels, des syndicats, de la haute direction du Secteur, des Ressources humaines et du personnel. Le SEED a monté un plan d'action dans le but d'aborder les problèmes et préoccupations exprimés par les membres. Ses activités ont contribué aux quatre éléments d'avancement de l'équité en matière d'emploi (culture interne, recrutement, perfectionnement et maintien en poste des employés). • Le projet pilote de stratégie d'équité en matière d'emploi du SST, de concert avec l'Université de la Colombie-Britannique, a entrepris une étude d'identification du niveau de notoriété de la diversité en milieu de travail (jusqu'ici, 84 % des hauts dirigeants ont assisté aux cours du Ministère et/ou au cours de deux jours du CCG intitulé <i>Diversité, vision et action</i>). • Le SMM a mis sur pied un programme de préparation des candidats des minorités visibles aux évaluations EX. • Les efforts d'adaptation à l'équité en matière d'emploi et à la diversité ont été reconnus par la présentation du Prix du leadership en équité en matière d'emploi, en diversité et en renouvellement (LEEDR) au CETC-Devon. Le président de PRIDE-at-Work s'est vu remettre la Prime au mérite du Ministère pour son importante contribution à l'équité en matière d'emploi et à la diversité au sein du Secteur et du Ministère et dans l'ensemble du gouvernement. • Le CETC-Ottawa a fait des embauches selon le programme élargi d'équité en matière d'emploi, le Programme d'affectations de perfectionnement en gestion et le Programme d'avancement professionnel, qui sont destinés aux femmes et aux minorités visibles dans les postes de génie, de sciences et de gestion clé. • Le CETC-Ottawa consulte les Ressources humaines au sujet de l'accès au projet pilote du Secrétariat de gestion du milieu fédéral des sciences et de la technologie visant à créer une banque de candidats détenteurs d'un grade universitaire en sciences. Cette banque (25 % de minorités visibles et 35 % de femmes) sera utilisée dans les embauches à venir du domaine

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
	des sciences.
Recrutement Concevoir et instaurer un programme de recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction de la coordination des politiques ministérielles et du portefeuille a lancé en septembre 2003 le Programme de recrutement des analystes de la politique par le biais duquel 22 candidats hautement qualifiés (détenteurs de maîtrises et de doctorats) ont été recrutés. Le Secteur de la politique énergétique a engagé 50 % des candidats de ce Programme et le Service canadien des forêts a engagé une personne. • La Direction de la vérification et de l'évaluation collabore avec les Ressources humaines à l'élaboration d'un plan amélioré de recrutement en vue de l'embauche de vérificateurs et d'évaluateurs, ainsi qu'à la mise sur pied d'un plan de succession plus efficace et à la création d'une liste de candidats préqualifiés.
Programme de leadership et de perfectionnement des compétences en gestion Lancement du Programme d'orientation pour les superviseurs (POS) en septembre 2003.	La Division de l'apprentissage et de la stimulation de l'emploi a offert avec succès 17 séances du POS, 11 en anglais et quatre en français dans la RCN, ainsi que deux à Edmonton, pour un total de 299 participants.
Séances d'orientation des employés de RNCan Séances visant à garantir que les employés se sentent les bienvenus, qu'ils comprennent la culture de RNCan et qu'ils se familiarisent avec les occasions qui leur sont offertes.	<ul style="list-style-type: none"> • Les séances d'orientation des nouveaux venus ont été lancées. La Division de la gestion de la sécurité, de la santé et des urgences fournit des trousseaux d'information sur la santé et la sécurité. La Direction des services en ressources humaines a donné trois séances à 150 participants. La Direction de la gestion financière a donné l'élément valeurs et éthique de ces séances. • Trois séances d'orientation du Secteur de l'énergie ont été données au personnel nouveau et existant du Secteur. Environ 180 employés y ont pris part. Dans la même optique, les directions donnent des séances d'orientation à leurs nouveaux employés. • La Direction des communications a donné des séances d'orientation et un cahier d'information à tous ses nouveaux employés. De même, deux séances ont été menées pour tous les nouveaux communicateurs de RNCan. • Les nouveaux employés du Secteur des minéraux et des métaux ont assisté à un programme d'orientation dont faisait partie de l'information sur les politiques de RNCan sur l'équité en matière d'emploi, la diversité, la langue et la gestion de l'information. • Le Programme d'orientation du SST se constitue de trois éléments : <ul style="list-style-type: none"> - une séance trimestrielle tenue dans la région de la capitale

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
	<p>nationale;</p> <ul style="list-style-type: none"> - un site Web d'orientation qui relie les employés aux renseignements clés, comme les stratégies ministérielles et sectorielles, à des renseignements en matière de RH et aux services accessibles; - une section de conseils et rappels (sur le site Web) conçue à l'intention des gens qui participent à l'accueil des nouveaux employés.
Créer et promouvoir un milieu de travail respectueux	<ul style="list-style-type: none"> • Quand le Comité de gestion du ministère (CGM) a approuvé la politique de RNCan en matière de harcèlement, on a décidé qu'il serait obligatoire pour tous les employés d'assister à une séance de sensibilisation au harcèlement. Il y a eu 21 séances en 2003-2004, et 356 participants. À date, un total de 312 séances, auxquelles ont pris part 5 188 participants, ont eu lieu. • Le groupe de travail du Secteur de l'énergie (SE) qui se consacre à l'appui de l'équité en matière d'emploi et de la diversité (SEED) a élaboré un communiqué de promotion d'un milieu exempt de harcèlement pour les employés du SE. • La Direction de la politique énergétique a élaboré un ensemble de principes de base du comportement que tous les employés et gestionnaires ont accepté d'appliquer. • MSDnet, la Division des services de gestion intranet du Secteur de l'énergie, offre des renseignements sur les droits et obligations des employés au chapitre des langues officielles en milieu de travail, y compris des activités sectorielles et ministérielles, des plans et des ressources sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité. • La Direction des communications a tenu deux jours de réflexion, en décembre 2003, sur le respect et sur le renforcement des équipes. • Le Plan de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi du SMM demeure appliqué et surveillé au sein du Secteur.
Distinctions et reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> • Huit employés de la Direction des communications et dix autres employés de RNCan ont reçu des distinctions de la Direction; six d'entre eux ont obtenu des Primes au mérite de la Direction et sept, des Primes au mérite du Ministère. • Primes du Secteur de l'énergie : 50 Primes locales, 10 Primes du Secteur et trois Primes du Ministère. • Secteur des services intégrés (SSI) : 36 Primes locales au sein des directions, 76 Primes du Secteur et 18 Primes du Ministère. • Secteur des sciences de la Terre : le projet GeoBase s'est mérité le Prix de leadership de l'Association professionnelle des cadres de la fonction publique du Canada (APEX) pour son leadership en matière d'innovation du service; l'Atlas

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
	<p>national du Canada a été reconnu par la Banque du Canada pour sa contribution au concept du nouveau billet canadien de 100 \$; l'American Geophysical Society a reconnu le travail de la Commission géologique du Canada dans l'étude des dangers naturels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cinq employés de RNCan ont été honorés, recevant le Prix du Chef de la fonction publique dans la catégorie des relations de travail en collaboration pour leur contribution à l'équipe Kimberley du Canada, qui a préparé et continue d'administrer la <i>Loi sur l'exportation et l'importation des diamants bruts</i>, par le truchement de laquelle le Canada participe au régime de certification prévu par le Processus de Kimberley; ce régime vise à freiner le trafic des diamants de sang (des diamants qui servent à financer et à faire durer les conflits civils). • Le Programme de neutralisation des eaux de drainage dans l'environnement minier (NEDEM) de RNCan a reçu le prix 2003 des Partenaires fédéraux en transfert de technologie pour le transfert réussi du savoir et de la technologie élaborés dans les laboratoires de recherche qui ont un impact appréciable sur le bien-être socioéconomique des Canadiens et des Canadiennes. • Deux scientifiques du SMM ont été honorés lors de la septième rencontre annuelle du Conseil consultatif national en sciences et technologie pour les minéraux et les métaux (CCNMM); le premier a été reconnu pour son leadership dans la réduction des émissions souterraines des moteurs diesel et le second, à titre posthume, pour le transfert de technologies environnementales aux pays en voie de développement. • D'autre part, un employé du SMM a obtenu un prix pour ses efforts de longue haleine dans l'organisation de l'atelier annuel BC Metal Leaching and Acid Rock Drainage, lors du 10^e anniversaire de l'atelier, en décembre 2003. • Un autre employé a obtenu le Prix des éminents conférenciers de l'Institut canadien des mines, de la métallurgie et du pétrole (ICM), en 2003, en reconnaissance de ses recherches poussées en gestion des déchets, remise en état et déclassement des mines d'uranium. • La National Association of Corrosion Engineers (NACE) a aussi honoré un employé du SMM de son prestigieux Technical Achievement Award, présenté en mars 2004 lors du congrès Corrosion 2004 tenu à la Nouvelle-Orléans, en Louisiane. • Lors de la Conférence de 2003 des métallurgistes, organisée par la Société de la métallurgie de l'ICM, la contribution de Mimoun Elboujdaini aux sciences de la corrosion au Canada a été reconnue par la remise du prix Morris-Cohen.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	
	<ul style="list-style-type: none"> • L'Institut forestier du Canada reconnaît chaque année des personnes et des groupes pour leurs réalisations remarquables et originales en foresterie au Canada. M. Jacques Carette et le D^r Michael Apps ont été reconnus pour leur excellente contribution à la foresterie internationale, tandis que le D^r Yvan Hardy l'a été pour ses contributions de longue date au secteur forestier au moyen du Prix décerné pour une réalisation exceptionnelle dans le domaine de la foresterie au Canada. Ces récipiendaires ont été honorés lors du 12^e Congrès forestier mondial tenu à Québec en septembre 2003. • En sa qualité de coprésident du comité organisateur du 12^e Congrès forestier mondial, M. Normand Lafrenière a reçu un prix de réalisation exceptionnelle pour son rôle dans la mise en équilibre des intérêts et besoins divers du gouvernement du Canada, de la province de Québec, du secrétariat du Congrès et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, qui commanditait le congrès. • Au total, 70 employés du Service canadien des forêts (SCF) ont été reconnus par diverses distinctions personnelles et de groupe en 2003-2004. Parmi les prix d'équipe, 34 des employés du SCF ont été reconnus pour leur travail d'élaboration du Système d'évaluation des dangers d'incendie de forêt dans le sud-est asiatique, un outil automatique de mesure du risque de naissance et de propagation des feux irréprimés. Cette technologie a été transférée avec succès en Indonésie et en Malaisie.
<p>Avancement des possibilités de carrière L'atelier d'un jour <i>Tracer votre parcours de carrière!</i> permet aux employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de comprendre les principes directeurs du parcours de carrière; • de mener des activités d'autoévaluation et de tracer leur autoportrait; • d'établir une vision de carrière et de façonner leurs buts à moyen et long terme; • d'explorer le monde changeant du travail; • d'établir et de conserver de solides relations; • de discerner leurs besoins, stratégies et style d'apprentissage; • d'élaborer, de mettre en œuvre et d'évaluer leur plan d'action; • de trouver des moyens de conserver leur élan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cette année, la Direction des services en ressources humaines a offert dix séances de <i>Tracer votre parcours de carrière!</i> : sept en anglais et trois en français, dont une dans la région de Varennes, pour un total de 178 participants. • La DPE a continué d'offrir à son personnel des séances d'information sur les politiques et les programmes. • Le CTEC-Devon a fourni des occasions d'acquérir de nouveaux ensembles de compétences (p. ex. une formation en technologie de l'instrumentation pour les femmes occupant des emplois non traditionnels). • Un exposé sur la démarche de dotation a été élaboré en partenariat avec la Division des opérations de RH et donné à tous les membres de la DSG et de l'OEE du Secteur de l'énergie. La séance de RNCAN sur la préparation à la démarche des concours a aussi été donnée au personnel de la DSG. • Les ressources de déroulement de la carrière accessibles sur l'intranet de RNCAN ont été élaborées au moyen d'un

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Personnes	<p>partenariat entre le SEED, la DSG et la Division de l'apprentissage et du perfectionnement des employés de RNCan. Une banque de données des questions fréquentes a aussi été rendue accessible sur <i>MSDnet</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans plusieurs directions du Secteur de l'énergie, on encourage les affectations entre divisions. • La DSG offre ses possibilités d'emploi à l'interne avant de les annoncer à l'extérieur. • La Division des opérations de RH a élaboré et distribué aux gestionnaires du Secteur de la politique énergétique et du Secteur de la technologie et des programmes énergétiques un manuel sur la rétroaction efficace en matière de rendement. • Le CRHSE a créé les lignes directrices du Secteur de l'énergie en matière de dispositions provisoires (p. ex. détachements, affectations et intérim). Les nominations sans concours ont aussi été étudiées afin d'améliorer la gestion et la perception d'équité de telles nominations. • La Direction des communications offre ses postes libres aux employés à l'interne avant de les annoncer à l'extérieur. Les affectations, le jumelage et la formation sont vivement encouragés. • Tous les employés du SMM qui occupent leur poste depuis plus de cinq ans sont encouragés à envisager la possibilité d'élargir leur carrière au moyen d'une affectation. • Le SMM encourage son personnel à acquérir les compétences linguistiques nécessaires à son avancement au moyen d'un programme interne de formation linguistique. • Des séances sur la manière de s'y prendre pour s'inscrire aux concours sont organisées pour le personnel.
Respect de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Les occasions de prendre des dispositions de travail souples sont encouragées là où c'est faisable (SE, SST, Communications et SMM). • La Direction de la politique énergétique a abordé cette question lors de journées de réflexion de la Direction; la Division des opérations de RH a fourni une perspective des politiques et ressources de RNCan et a animé une discussion sur les pratiques de la Direction. • Le groupe de travail du CRHSE sur la charge de travail a signalé plusieurs domaines dignes d'une étude plus poussée, comme la refonte des processus et l'institution de rétroaction en amont en ce qui a trait au régime de rétroaction sur le rendement.
Promotion d'une organisation apprenante	<ul style="list-style-type: none"> • La DSRH a élaboré, en coopération avec le Secteur de l'énergie, une trousse d'outils destinée à servir de supplément

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément <i>Personnes</i>	
	<p>à l'information fournie par RNCan sur la politique de rétroaction sur le rendement et au site Web sur la rétroaction sur le rendement. Des outils d'élaboration des plans d'apprentissage sont également accessibles sur le site Web.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Secteur de l'énergie a donné sept séances de formation de la série d'apprentissage de la DSG afin d'aider son personnel à satisfaire à ses besoins personnels et professionnels. • Dans leur majorité, les rapports de rétroaction sur le rendement des secteurs et les plans d'apprentissage ont été menés à bien.
Élaboration des profils de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Le CTEC-Ottawa a monté un profil de compétences qui s'appliquera à tous les niveaux de supervision; il servira d'outil d'identification des activités d'apprentissage. Le profil, de concert avec un outil d'autoévaluation, est en cours de traduction aux fins de son utilisation dans le discernement des carences d'apprentissage. • Le SMM a poursuivi la préparation d'une trousse d'outils devant servir à identifier les compétences des postes actuels et futurs des domaines des politiques nécessaires à la réalisation du mandat et de la vision du Secteur. La trousse d'outils est élaborée depuis le point de vue du gestionnaire (avec la participation du personnel) et elle recourt largement aux renseignements fournis par les membres du Comité interministériel de la gestion axée sur les compétences.

Services axés sur les citoyens

Résultat final visé selon le CRG

Que les services soient axés sur les citoyens, les politiques et programmes élaborés selon l'approche « extérieur-intérieur » et les partenariats, encouragés et gérés efficacement.

Indicateurs de progrès du CRG

- Surveillance et amélioration continue du service.
- Exploitation optimale des options technologiques.
- Habilitation des prestataires de première ligne.
- Relations efficaces.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément <i>Services axés sur les citoyens</i>	
Formation des clients	La Direction des communications a organisé deux ateliers à l'intention des employés de RNCan et d'autres ministères sur la nouvelle Politique sur les communications du gouvernement du Canada.
Initiative d'amélioration des services à RNCan Monter un plan d'action de concert avec l'équipe des coordonnateurs de l'excellence dans le but d'élargir le recours à la recherche sur la satisfaction des clients au sein des directions supplémentaires.	<ul style="list-style-type: none">• Une feuille de route, centrée sur l'Initiative d'amélioration des services (IAS), a été tracée pour le Bureau de l'excellence. Partant de cette feuille de route, un plan d'action de l'IAS, conçu de façon à satisfaire aux besoins de RNCan tout en se conformant à la stratégie de transformation des services du SCT, qui couvre le gouvernement tout entier, a été présenté dans une note de service adressée au Comité de gestion du ministère. Le plan d'action a été lancé vers la fin de la période 2003-2004 et se poursuivra en 2004-2005. Dans le cadre de cette activité, RNCan en direct a entrepris une activité de détermination d'une image complète du Ministère, dans son ensemble, au sens des services fournis aux clients externes. L'inscription en direct est terminée pour l'Outil de mesures communes (OMC), qui donne une assise à la mesure de la satisfaction des clients dans tout le gouvernement.• Le SMM a mené auprès des clients de ses services sur Internet un sondage dont les résultats servent à l'amélioration de ses sites Web.
Relations efficaces <ul style="list-style-type: none">• Meilleure intégration du SCF et des priorités universitaires.• Fourniture de leadership aux écoles canadiennes de foresterie.	Il y a eu mise sur pied d'un secrétariat de l'Association des écoles forestières universitaires du Canada. La réalisation clé a consisté à organiser deux rencontres en personne de tous les doyens des écoles de foresterie et du SCF.
Amélioration de l'infrastructure de TI	<ul style="list-style-type: none">• La politique de sécurité de la TI a été intégrée à la politique

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Services axés sur les citoyens	
<p>RNCan doit investir constamment dans l'infrastructure de sa technologie de l'information (TI) afin de donner une capacité suffisante aux nouveaux services axés sur le Web qu'il offre à ses employés et aux citoyens canadiens :</p> <ul style="list-style-type: none"> • instauration de la politique de sécurité de la TI; • amélioration continue des outils et pratiques de sécurité. 	<p>ministérielle en matière de sécurité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des améliorations ont été apportées dans toute la mesure du possible dans les limites du financement accessible.
Division de la gestion de la sécurité, de la santé et des urgences (DGSSU)	<ul style="list-style-type: none"> • La DGSSU a élaboré l'Application informatique de santé et de sécurité (AISS), qui constitue pour les superviseurs un moyen de remplir et de présenter leurs Rapports d'enquête sur les situations comportant des risques. Le système procure aussi aux comités de santé et de sécurité et à l'équipe de SST un moyen efficace et opportun de saisie des procès-verbaux des rencontres et de mise à jour des listes de membres. • La DGSSU a personnalisé le logiciel <i>Living Disaster Recovery Planning System</i> (LDRPS) en vue de son usage par RNCan de façon à faciliter la planification et à refondre l'information en une seule banque de données. • La DGSSU a lancé son site Web en février 2004, pendant la Semaine de sensibilisation à la sécurité. Les employés de RNCan ont désormais accès à l'ensemble des politiques, avis, directives et lignes directrices en matière de santé et de sécurité via des liens rapides avec les trois grands courants de la DGSSU : Santé et sécurité, Sûreté et Gestion des urgences. • La DGSSU a coprésidé le Groupe de concertation interministériel sur la sécurité du personnel, qui est chargé d'assurer la mise en œuvre standard du module de sécurité de PeopleSoft dans tous les ministères et organismes. Les améliorations étaient terminées en février 2004. • La DGSSU a rédigé en version préliminaire une Politique de sécurité du Ministère, dont fait partie l'élément TI. Ce document a été remis aux coordonnateurs sectoriels de la sécurité et aux groupes de travail de la TI.
Rehaussement, par le Ministère, de la fiabilité, de la robustesse et de la sécurité de son infrastructure	<p>Des mesures comme des pare-feu, la détection des intrusions et l'automatisation des mises à jour des antivirus ont été instaurées afin d'assurer la sécurité du périmètre de l'environnement informatique du Ministère.</p>
Amélioration de la capacité d'emmagasinage des systèmes informatiques	<p>Une approche ministérielle a été établie pour l'acquisition et la gestion des technologies d'emmagasinage dans l'intention</p>

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Services axés sur les citoyens	
	d'accroître l'efficacité et d'assurer l'utilisation maximale de la capacité existante.
Mise en œuvre d'une technologie améliorée des outils de gestion afin d'optimiser le recours à la technologie	Le Ministère s'est concentré sur l'amélioration des technologies critiques de sécurité de la TI, protégeant par là la disponibilité de cette technologie.
Normalisation des sites Internet (NSI)	En août 2003, RNCAN a signalé au SCT son degré de 90 % de conformité à la NSI. En guise de suivi, en mars 2004, la Direction des communications de RNCAN a examiné 40 sites Web au sens de cette conformité, y compris les sites de niveau supérieur des secteurs et cinq sous-sites choisis au hasard dans chaque secteur. Le taux global de conformité des 40 sites mis à l'épreuve était de 93,7 %.
Mise en œuvre, par le SST, de la certification ISO 9001:2000 aux nouvelles normes Le Plan d'action et les jalons comprennent : <ul style="list-style-type: none"> • l'élargissement de la portée de l'inscription ISO de façon à y faire figurer 14 nouveaux employés (information du SST); • l'assistance de tout le personnel, avant juin 2003, à des exposés sur les normes révisées; • la formation de tous les vérificateurs internes sur les nouvelles normes avant septembre 2003; • la fourniture continue de sensibilisation aux normes ISO et de formation à la vérification interne; • l'examen et l'amélioration de la documentation existante. 	Achevé en juin 2003. Achevé en octobre 2003. Achevé en mars 2004. Tout le nouveau personnel a été formé. Des cours sont donnés tous les printemps et tous les automnes. D'importants examens ont été nécessaires. Les examens réalisés par des vérificateurs externes ont été jugés acceptables au sens de leur respect des procédures standard.
Obtention, par l'organisation, de la certification ISO 9001:2000 selon les nouvelles normes en 2003-2004 : <ul style="list-style-type: none"> • Services aéronautiques et techniques; • Centre d'information topographique (Ottawa); • Division des services administratifs et de gestion (obtention de sa certification en juin 2003); • Section d'acquisition terrestre du Centre canadien de télédétection (obtention de sa première certification en décembre 2003); • Division des levés géodésiques (obtention de la certification). 	Toutes les organisations ont obtenu la désignation ISO 9001, sauf la Section d'acquisition terrestre du Centre canadien de télédétection, qui a été reportée à décembre 2004.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément <i>Services axés sur les citoyens</i>	
Obtenir des certifications ISO supplémentaires ou des mises à niveau dans des divisions spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Le SMM a mis à niveau quatre sites d'ISO 9002:1994 à ISO 9001:2000. • Les installations suivantes ont fait l'objet de vérifications rigoureuses du Conseil canadien des normes en vue du maintien des accréditations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - norme ISO/IEC 17025, laboratoire de Sudbury; - norme ISO/IEC 17025, laboratoire de Bells Corners; - norme ISO/IEC, Guide 43, programme de vérification de la compétence, laboratoires d'analyse minérale. • Le CTEC-Ottawa cherche à obtenir la certification ISO d'une unité supplémentaire. En 2004-2005, il passera à l'inscription simple pour couvrir les unités certifiées jusqu'à ce moment. • La DVE conserve sa certification ISO pour 2004-2005 et a été priée de soumettre ses pratiques exemplaires à la DVE d'autres ministères.
Identifier et documenter les processus clés de l'organisation et définir les responsabilités	<p>Dans un effort visant à élaborer un manuel de la qualité du CTEC-Ottawa, les processus clés de gestion, les rôles et les responsabilités ont été documentés. Il s'agit d'une activité continue au sein du SST.</p>
Élaborer des ententes de service avec les clients, mesurer les réalisations et faire état des résultats	<ul style="list-style-type: none"> • Le CTEC-Ottawa a élaboré des normes pour ses services financiers et administratifs internes. • Le CTEC-Devon a élaboré des normes pour l'initiative de partage des services de soutien qui, à Edmonton, lie entre eux les besoins de trois secteurs de RNCan et fait état de leur situation. • Pour l'essentiel, les programmes, l'appui aux programmes et les services intégrés du SST ont mis en œuvre des accords sur les niveaux de service pour les RH, les finances et l'administration, ainsi que pour l'appui aux laboratoires. • Le SMM a régulièrement élaboré des normes de service avec les clients de ses laboratoires.
Instituer des sondages réguliers auprès des clients de façon à faciliter la prise de décision et les cumuls ministériels et s'engager à agir selon les résultats obtenus	<ul style="list-style-type: none"> • Le CTEC-Ottawa mène régulièrement des sondages sur la satisfaction de ses clients quand les projets prennent fin. • Les groupes suivants, membres du SST, ont institué des sondages réguliers auprès des clients dans le cadre de leur milieu fonctionnel : l'Étude du plateau continental polaire, la Division des levés officiels et la Direction des services cartographiques.
Gouvernement en direct (GED) Groupe de concertation sur les sciences et la technologie :	

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Services axés sur les citoyens	
<ul style="list-style-type: none"> • en partenariat avec le 5-RN, le CNRC et d'autres ministères et organismes ayant un intérêt en sciences, élaborer et lancer la première phase du Groupe de concertation des S et T avant le 31 mars 2004. • Monter, en partenariat avec les intervenants, une validation de principe et une analyse de rentabilisation pour l'approche des questions d'innovation de la phase II du groupe de concertation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté de projet et plan de projet terminés, protocole d'entente intervenu avec la Direction du dirigeant principal de l'information du SCT en vue du financement de la première année du GED; • dotation du bureau de projet effectuée; obtention du Conseil d'intégration des S et T du SMA en tant que comité d'orientation du groupe de concertation; • établissement d'une équipe de partenariat interministériel pour guider les activités (sept ministères et organismes); • la recherche en vue de l'élaboration de la première version du site, avec utilisation du contenu des partenaires, achevée; • site accessible à la date dite (30 mars 2004) et dans les limites du budget; financement de 2004-2005 obtenu.
<p>Services amalgamés : étude de cartographie et de visualisation Web et analyse de rentabilisation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir un leadership aux 18 organismes du groupe de travail dans l'étude des options d'approche commune de la cartographie Web au sein de tous les organismes et ministères fédéraux. • Monter une analyse de rentabilisation du financement des projets du GED. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chargé de projet nommé pour la gestion de cette activité; • Tenue des séances d'information de GéoConnexions et du CMOIG. • Les résultats de ce travail comprennent une vision à plus longue échéance de la cartographie Web dans tout le gouvernement fédéral et une recommandation de remise du réseau au Comité mixte des organismes intéressés à la géomatique en vue de son inclusion à la planification stratégique de la géomatique au sein du gouvernement fédéral.
<p>Instauration d'une vision et d'une stratégie de prestation multimodale des services</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer pour RNCan un cadre des segments de clientèle et des offres de services en partant de la méthodologie de vision du service du gouvernement du Canada. • À l'aide de ce cadre, tirer parti de la fonction d'évaluation des capacités du cybergouvernement pour développer l'historique Alice en tant qu'illustration de la façon dont les clients recourent aux services de RNCan. • Identifier les projets catalyseurs susceptibles de faire progresser RNCan vers la transformation des services. 	<p>Réalizations clés de RNCan en direct :</p> <ul style="list-style-type: none"> • élaboration d'un exposé de position à l'intention du comité d'orientation de RNCan en direct sur le rôle de RNCan dans le programme de transformation des services du gouvernement du Canada et dans la vision de la prestation multimodale des services; • lancement d'un projet d'élaboration de méthodologie de la stratégie des services « axée sur les problèmes »; • lancement d'un inventaire de la dynamique du Ministère en matière de prestation des services (services, clients, modes); • cartographie des résultats de la fonction d'évaluation des capacités du cybergouvernement afin d'assurer l'harmonisation des priorités et la synergie des investissements; • direction de la réaction du Ministère à l'exercice de profil du réseau de la prestation des services du SCT en collaboration avec les secteurs; • rempli le modèle de GED du SCT sur les plans ministériels de GED approuvés par le SM pour 2004-2005; • codirigé une étude commanditée par Environnement Canada sur l'information scientifique en tant que service sous-jacent

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Services axés sur les citoyens	
	<p>aux contributions au GED des ministères et organismes à vocation scientifique;</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtenu l'accès de RNCan au financement des projets catalyseurs du GED par le biais du projet des réseaux.
<p>Projet de revitalisation d'Internet (PRI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fournir du leadership pendant toute la phase à venir du PRI. • Finaliser le concept, y intégrer l'élément de taxonomie. • Préparer les propositions de la phase 2, dont fera partie l'adoption des nouveaux concept, plan de transition et outils communs. • Appuyer les projets pilotes. • Identifier la régie cible d'Internet. 	<ul style="list-style-type: none"> • La validation du principe de taxonomie de navigation est terminée en partenariat avec les milieux des secteurs, de la bibliothèque et de la GI (financement de RNCan en direct); • entamé le dialogue avec la Direction des communications et la DGI quant à la mise en œuvre de l'architecture, de la taxonomie et du concept du site financés par RNCan en direct, ainsi que sur les prochaines étapes de l'administration du portail et de la durabilité du moteur de recherche (financé à l'heure actuelle par RNCan en direct); • rencontré des représentants de TPSGC pour assurer l'harmonisation du Ministère avec la stratégie émergente de gestion du contenu commun du gouvernement du Canada; • identifié des projets pilotes catalyseurs relevant des secteurs susceptibles de faire progresser le PRI.
<p>Écosystèmes forestiers en direct En partenariat avec le SCF, RNCan en direct a investi dans l'élaboration future du site Web sur les insectes forestiers et les maladies forestières en tant que projet pilote sous les auspices du PRI pour faire la démonstration des liens avec l'architecture approuvée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le site Web Écosystèmes forestiers du Canada a été lancé dans le but d'aider les utilisateurs à en apprendre davantage sur les écosystèmes forestiers par le biais de l'exploration de divers thèmes, comme les perturbations et la dynamique. Le site donne également accès à l'information scientifique et aux principales banques de données produites par le SCF.
<p>Lancement du moteur de recherche <i>La découverte</i> Rendre publique l'application de recherche Web d'ici octobre 2003</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le site actuel est désormais d'envergure nationale, recourant à des données de toute une gamme de sources d'un océan à l'autre. • Le projet en est à la phase de la mise en œuvre. À l'heure actuelle, il existe un moteur de recherche principal pour le Ministère, ainsi que le service Internet du SSE, le service Internet de l'Office de l'efficacité énergétique et le service intranet du SSI.
<p>Stratégie de gestion du contenu Lancer l'élaboration d'une stratégie ministérielle de gestion du contenu englobant l'accès aux politiques sur les données, un cadre de liste d'ouvrages de référence et l'élaboration de processus de travail à l'appui de la stratégie.</p>	<p>Une version préliminaire de stratégie de gestion du contenu a été rédigée et RNCan en direct collabore avec les intervenants clés à la planification d'une analyse des besoins et des exigences de gestion du contenu pour le Ministère. Les consultations débuteront à la fin de l'été 2004.</p>

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Services axés sur les citoyens	
<p>Communications</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concentration sur les communications internes afin d'obtenir un engagement envers l'élaboration d'une stratégie de prestation multimodale des services du Ministère, du PRI et du Groupe de concertation des S et T. • Élaboration et mise en œuvre du plan de communication. 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboré un plan de communication et lancé sa mise en œuvre; • visites du personnel de RNCan en direct aux bureaux régionaux, présence lors de la Journée de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur et de la conférence annuelle des professionnels de l'information (groupe d'experts et affiches); • exposés donnés aux comités clés sur le projet de stratégie de service; • dispositions prises pour un exposé au Communications Council on International Gateway afin de promouvoir la valeur des passerelles et des groupes de concertation; • participation enthousiaste obtenue du personnel des secteurs envers les projets commandités par RNCan en direct (p. ex. passerelle vers la bibliothèque, Science à distance en collaboration avec le CCL, répertoire des employés, taxonomie de navigation).

Gestion des risques

Résultat final visé selon le CRG

Que l'équipe de la haute direction définisse clairement le contexte ministériel et les pratiques de gestion proactive des risques organisationnels et stratégiques.

Indicateurs de progrès du CRG

- Définition et gestion des risques clés.
- Prise en compte des risques dans le processus décisionnel.
- Culture consciente des risques
- Capacité de communiquer et de gérer le risque dans un contexte public.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2003
Élément <i>Gestion des risques</i>	
Profil de risques de l'organisation Terminer le profil à l'été 2003; cet objectif comprend des ateliers et groupes de discussion régionaux.	<ul style="list-style-type: none"> • Achevé le 30 août 2003. • Le profil de risques de l'organisation a été approuvé au niveau du Comité de coordination de la gestion du Ministère (CCGM) et du CGM le 10 mars 2004.
Évaluation de la menace et des risques (EMR) Des modèles d'EMR doivent être élaborés au cours du prochain exercice financier afin d'aider les gestionnaires à identifier les menaces et les risques et à instaurer les mesures de protection appropriées.	Un modèle générique d'EMR pour les milieux administratifs a été élaboré et est accessible aux secteurs.
Norme opérationnelle de sécurité : état de préparation du Ministère Une norme opérationnelle de sécurité touchant l'état de préparation du Ministère doit être élaborée par la DGSSU au cours de l'exercice comptable; cette norme établira, pour les réseaux internes établis, les niveaux de sécurité accrue à appliquer dans les installations de RNCan pendant les périodes de hausse de la menace.	La norme opérationnelle de sécurité : état de préparation du Ministère a été signée par le Directeur, DGSSU, en mars 2004. Des séances de sensibilisation et des exposés en la matière sont donnés dans les divers réseaux internes.
Espèces envahissantes étrangères associées aux forêts	Le SCF élaborera une stratégie intégrée d'amélioration de la capacité du gouvernement fédéral de protéger les ressources naturelles canadiennes contre les espèces envahissantes étrangères, comme les insectes nuisibles aux forêts. La stratégie du SCF abordera les besoins du secteur forestier canadien et les principes de gestion des risques axés sur les citoyens.

Gérance

Résultat final visé selon le CRG

Que le régime de contrôle ministériel (actif, fonds, effectif, services, etc.) soit intégré et efficace et que tous les employés comprennent bien ses principes sous-jacents.

Indicateurs de progrès du CRG

- Information pertinente au sujet des ressources, résultats et contrôles produits par les systèmes de gestion et le système d'alerte rapide.
- Fonctions de vérification et d'évaluation rigoureuses.
- Spécialistes fonctionnels – partenaires.
- Respect des lois, politiques et règlements.

Plan d'action / Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Gérance	
<p>Subventions et contributions (S et C) Stratégie de renouvellement opportun des subventions et contributions en vue de la mise en œuvre complète, avant mars 2005, de la Politique concernant les transferts de paiements.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • RNCan a mis en œuvre des mesures de meilleure gestion des programmes de contribution, dont font partie une formation complète, un guide de vérification des récipiendaires, un cadre de gestion des paiements de transfert, un centre d'expertise et un système de repérage des subventions et contributions. RNCan s'affaire aussi à accroître la clarté des objectifs de son programme de contribution et de ses rapports au Parlement. • Le CTEC-Ottawa a mis sur pied un groupe de travail chargé d'étudier des façons d'améliorer la gestion des programmes de S et C.
<p>Gestion financière - Caractère opportun, précis et complet des rapports financiers <i>Suivi actif</i> Poursuivre l'élaboration du modèle conceptuel, selon ce que permettent les ressources.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'étude de remplacement du Système financier du gouvernement canadien (SFGC) a été exécutée en juin 2003 et présentée au CCGM en novembre 2003. Les prochaines étapes se dérouleront en 2004-2005. • Le programme de suivi actif des activités contractuelles a été élaboré et sa mise en œuvre débutera en 2004-2005.
<p>Séances de formation sur les processus financiers et administratifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le SST donne dans les bureaux régionaux et dans la RCN des séances de formation sur les processus financiers et administratifs dans le but de conférer la compréhension des lignes directrices en matière de finances et d'administration et de donner une approche uniforme à l'exécution de ces fonctions.
<p>Analyse de la demande de ressources (ADR)</p>	<p>Ce travail relevait du Scientifique en chef. L'ADR est une analyse systématique de la base d'immobilisations de RNCan</p>

Plan d'action / Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Gérance	
<p>Achèvement prévu en octobre 2003.</p>	<p>visant à identifier les options de consolidation, de dessaisissement et de rationalisation. Le travail a été achevé et présenté au CGM en mars 2004. En voici les conclusions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • il permet d'entrevoir des moyens d'approcher les problèmes de ressources de programme du secteur des S et T de RNCan; • il a confirmé l'existence des problèmes de ressources de RNCan; • il remet en question la durabilité à longue échéance des programmes de S et T.
<p>Analyse de la demande de capitaux Achèvement prévu pour le dernier trimestre de l'exercice comptable 2003-2004.</p>	<p>L'analyse de la demande de capitaux fera partie d'une mise à jour du Plan d'investissement à long terme qui a été remise en 2005-2006 en raison de ses répercussions sur la charge de travail.</p>
<p>Modèle ministériel de détermination des coûts différentiels de RNCan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du modèle selon les coûts actuels (EC 2003-2004). • Raffinement du modèle reflétant les faiblesses identifiées. • Poursuite du travail de la phase 3 : application sectorielle. • Poursuite des efforts de collaboration avec le groupe de travail interministériel sur le modèle, applicable à l'échelle du gouvernement, de détermination des coûts différentiels. • Harmonisation du Ministère avec l'orientation gouvernementale globale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le modèle a servi à l'élaboration de 22 nouvelles initiatives touchant les politiques, ce qui a résulté en l'identification de 22 millions de dollars sur cinq ans permettant de compenser la hausse des coûts d'appui ministériel. • La mise à jour et le raffinement du modèle ont été reportés jusqu'à la mise en œuvre complète de la Stratégie des services partagés de RNCan.
<p>Archibus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recours élargi au système Archibus de concert avec d'autres systèmes ministériels afin d'assurer la gestion intégrée de l'information dans les domaines de l'inventaire d'ordinateurs, de la gestion de la sécurité et des édifices et biens immobiliers. L'intégration d'Archibus sert de source de données aux systèmes de gestion de la sécurité, comme AISS, LDRPS et SSI. 	<p>La stratégie d'intégration des données et le plan de la sécurité, de la gestion des urgences, de la santé et de la sécurité au travail et d'Archibus ont été élaborés.</p>
<p>Système de sécurité intégré (SSI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expansion du système. Le Bureau de la sécurité du Ministère a acquis un SSI qui, 	<p>L'installation du SSI est terminée au Complexe de la rue Booth aux numéros 555, 568, 580, 588, 601 et 615, rue Booth. Le réseau relie les sites au Centre de sûreté opérationnel (CSO)</p>

Plan d'action / Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Gérance	
<p>une fois entièrement instauré, accroîtra la sécurité afin de protéger les employés, les biens et les systèmes, en plus de permettre une réaction plus rapide aux urgences. Le système comprend un poste de vérification des cartes d'identité, le contrôle électronique des accès, des alarmes en cas d'intrusion, un système de télévision en circuit fermé et une capacité de surveillance 24 heures par jour, sept jours par semaine.</p>	<p>dans le cadre d'une surveillance menée 24 heures par jour, sept jours par semaine par détection des intrusions, systèmes électroniques de contrôle des accès et télévision en circuit fermé. La banque de données « Site Secure », qui facilite le contrôle des accès aux sites de la RCN, a aussi été installée; elle comprend un système de lecture des badges reliée à l'Annuaire du personnel et des services (APS).</p>
Gestion de l'approvisionnement et des marchés	<p>Des séances de formation ont été données dans tout le Ministère sur la démarche de passation des marchés, l'évaluation des soumissions et la préparation d'un énoncé des travaux.</p>
<p>Biens immobiliers - Stratégie foncière à long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le but consiste, avant le 1^{er} avril 2004, à disposer d'une entente entre le Ministère et les organismes centraux sur l'orientation stratégique la plus viable permettant de satisfaire aux besoins de RNCan en biens immobiliers dans la RCN et à établir des partenariats avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) et la Société immobilière du Canada (SIC), selon le besoin. • Le SSI dirigera l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie foncière à long terme afin de satisfaire aux besoins d'installations des programmes et services de RNCan situés dans la RCN. 	<ul style="list-style-type: none"> • En partenariat avec la SIC, il y a eu élaboration d'options de réaménagement des immeubles et d'utilisation optimale et maximale de la Stratégie foncière de la RCN, avec considération particulière pour le Complexe de la rue Booth. • En partenariat avec TPSGC, il y a eu élaboration d'une analyse et d'une stratégie de rentabilisation viable de l'inventaire « le plus déficient » de RNCan dans la RCN. • On a obtenu du sous-ministre une entente de niveau stratégique entre RNCan et TPSGC afin d'augmenter la portée des réaménagements de façon à inclure aux futurs plans tous les édifices gouvernementaux du Complexe de la rue Booth. On demandera en 2004-2005 le concours et l'appui du SCT.
<p>Phase 2 de l'évaluation des capacités de gestion de l'information (ECGI) de RNCan</p> <ul style="list-style-type: none"> • RNCan doit effectuer une vérification réelle conforme à la Politique sur la gestion de l'information gouvernementale (PGIG), déterminer quelles activités doivent être menées à bien et en combien de temps et établir les besoins connexes de financement. • La phase 2 de l'ECGI comprend les activités suivantes: <ul style="list-style-type: none"> - identifier les mesures et activités détaillées nécessaires à la satisfaction soit 	<p>Plusieurs des objectifs d'élaboration de la phase 2 de l'ECGI ont été atteints :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la cartographie des principes de la PGIG, assortie des critères de l'ECGI, a été réalisée; • les priorités de niveau élevé et les possibilités de satisfaire soit la PGIG, soit les objectifs de RNCan, ont été identifiées; • les besoins détaillés en matière d'activités ont été identifiés au moyen de plusieurs ateliers; • un plan d'action assorti de coûts sur trois ans est en cours d'élaboration.

Plan d'action / Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Gérance	
<p>de la PGIG, soit des besoins spécifiques de GI de RNCAN;</p> <ul style="list-style-type: none"> - consolider les constatations et établir une échelle des priorités indiquant la relativité et l'interdépendance; - établir le niveau d'effort (les coûts) et les durées nécessaires. 	
<p>Évaluation des capacités du cybergouvernement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terminer la phase 1 de l'évaluation des capacités. • Élaborer une stratégie cybergouvernementale de niveau élevé. • Tirer parti tant de la GI que de l'évaluation des capacités du cybergouvernement dans l'élaboration de la stratégie de transformation des services de RNCAN. 	<p>L'évaluation des capacités du cybergouvernement a été réalisée au moyen de l'estimation des capacités actuelles du Ministère relativement à un ensemble établi de critères; les priorités d'action sont en cours d'étude de concert avec les résultats de l'ECGI.</p>
<p>Coopération avec les organismes internes à la précision des rôles et des responsabilités et optimisation de la prestation des services</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En août 2003, la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) a réalisé une vérification réglementaire afin de juger de l'efficacité du Programme ministériel de radioprotection. Selon ses conclusions, RNCAN a pris des mesures appréciables d'établissement d'un contrôle interne uniforme et efficace par le biais de la promotion et de l'adoption d'une culture axée sur la sécurité. Les correctifs proposés ont été mis en œuvre. • En décembre 2003, RNCAN a préparé et soumis à la CCSN son rapport annuel de conformité. • Le SM a approuvé en janvier 2004 la politique ministérielle de santé et de sécurité au travail, qui décrit les rôles et les responsabilités de l'employeur et des employés dans l'établissement et dans le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire au sein de RNCAN. La politique révisée est accessible sur le site Web de la DGSSU. • La DGSSU a publié deux directives en matière de santé et de sécurité, l'une sur le tabagisme en milieu de travail et l'autre, une analyse des risques de tâche, en mars 2004. Ces deux documents sont accessibles sur son site Web. • Des lignes directrices en matière de sécurité du Cabinet du ministre (CM) ont été élaborées et livrées au personnel du CM en mars 2004. Elles contiennent des directives de sécurité applicables à tous les employés du Ministère ainsi que les exigences de la Politique du gouvernement sur la sécurité. • Les relations de travail entre les groupes administratifs du Secteur de l'énergie ont été améliorées à l'interne au moyen de différents exercices de renforcement des équipes et de partage

Plan d'action / Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément Gérance	
	des connaissances visant à accroître la collaboration dans la prestation des services.
Engagement envers l'amélioration continue des processus de gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Les pratiques de gestion de l'information aux niveaux direction et secteur se sont améliorées grâce à l'élaboration, à l'approbation et à la mise en œuvre du Plan d'action du Secteur de l'énergie en matière de GI et d'une Stratégie de communications dont fait partie une description du projet d'Infrastructure de l'information et de la documentation (IID), ainsi que de la création et de la classification des postes de coordonnateur de la GI de la Direction. L'approbation a été obtenue par les directions des secteurs pour les trois premiers niveaux de la structure de classification-matières de RNCan (p. ex. outils, questions fréquentes, trucs et ressources) fournie aux employés du Secteur via <i>MSDnet</i>. • Les services de TI du Secteur de l'énergie se sont enrichis de la mise en œuvre d'un bureau d'aide centralisé fournissant des services bilingues, à heures prolongées, aux directions clientes. • L'équipe interne d'élaboration des banques de données a été mise sur pied à l'automne 2003 dans le Secteur de l'énergie pour répondre aux besoins des programmes de l'OEE. Des économies substantielles ont été réalisées grâce à l'instauration de ce service.

Responsabilisation

Résultat final visé selon le CRG

Que les responsabilités, en ce qui concerne les résultats, soient clairement attribuées et correspondent aux ressources et que les délégations tiennent compte des capacités.

Indicateurs de progrès du CRG

- Liens hiérarchiques et responsabilités clairs pour des processus et des résultats pertinents.
- Délégations de pouvoir reflétant les capacités.
- Enchaînement des engagements dans les Ententes de gestion du rendement.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément <i>Responsabilisation</i>	
Cadre de responsabilisation de l'intendance des ressources RNCAN, en collaboration avec Bibliothèque et Archives Canada et avec d'autres intervenants, propose l'élaboration d'exigences fonctionnelles et de spécifications de mise en œuvre pour une trousse d'outils qui permettra aux ministères et organismes gouvernementaux de préciser la responsabilisation de la gestion de l'information et des ressources financières et les rendra aisément accessibles aux employés en plus de constituer une capacité conviviale d'entretien.	<ul style="list-style-type: none">• Phase 1 – Spécifications fonctionnelles et de mise en œuvre pour l'instauration d'un cadre de responsabilisation de la gestion des ressources d'information terminées le 1^{er} décembre 2003.• Phase 2 – Spécifications fonctionnelles et de mise en œuvre du Cadre dans un contexte de gestion des ressources financières terminées le 31 mars 2004.• Phase 3 – Plan de mise en marché et de sensibilisation et compendium des leçons apprises terminés avant le 31 mars 2004. Les exposés sont prêts et seront donnés dans différents forums au cours des trois premiers trimestres de 2004-2005.• La DGSSU a finalisé son Cadre de responsabilisation au moyen de la consultation avec des représentants des secteurs de la sécurité, de la santé et de la sécurité au travail, de l'intervention en cas d'urgence et de la planification de la continuité des opérations. Ce document est accessible sur le site Web de la DGSSU.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

Résultat final visé selon le CRG

Que le Ministère gère par l'innovation et la transformation continues, qu'il favorise l'apprentissage organisationnel, attache de l'importance au savoir ministériel et apprenne de son rendement.

Indicateurs de progrès du CRG

- Apprentissage organisationnel stratégique, capacité d'anticiper les changements et de s'y ajuster et disposition à la transformation.
- Culture d'innovation.
- Changement guidé par le rendement.
- Utilisation de la délégation des responsabilités en tant qu'instrument d'habilitation.
- Saisie et gestion de l'information, en tant que ressources stratégiques, du savoir et de la mémoire ministérielle.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément <i>Apprentissage, innovation et gestion du changement</i>	
Planification de la continuité des opérations (PCO) Le logiciel de PCO sera accessible pour faciliter l'élaboration de la planification et pour refondre l'information en une seule banque de données.	<ul style="list-style-type: none">• La banque de données Strohls a été personnalisée et adaptée à l'environnement de RNCAN.• Les chefs ministériels de la PCO ont reçu des modèles d'élaboration des plans et un guide d'utilisation qui les aideront à identifier les analyses des répercussions sur les opérations.• On a fait l'inventaire complet de toutes les fonctions critiques du Ministère en consultation avec les chefs sectoriels de la PCO. La validation des SMA et des DG du CGM a été obtenue quant à leurs fonctions critiques et d'importance moyenne.• La Division de la gestion de la sécurité, de la santé et des urgences, de concert avec la Direction de la gestion de l'information et la Division des biens immobiliers, a entrepris le travail sur une stratégie de rétablissement de la RCN afin de monter des scénarios de sites substitutifs et de besoins de ressources en vue du rétablissement de l'environnement essentiel des bureaux. La stratégie permettra la reprise rapide des activités d'un maximum de 100 employés de RNCAN dans des lieux de travail fonctionnels de la RCN.
Programme ministériel de radioprotection	Un programme réglementé de formation à la radioprotection a été élaboré par le responsable de la radioprotection (RRP) et accepté par la Commission canadienne de sûreté nucléaire. Le RRP a donné aux utilisateurs de rayonnement de la DGSSU des séances de formation. La formation a été intégrée aux visites annuelles des sites.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalizations au 31 mars 2004
Élément <i>Apprentissage, innovation et gestion du changement</i>	
Saisie du savoir et de la mémoire ministérielle et gestion de ce savoir et de cette mémoire en tant que ressource stratégique	Le SCF a élaboré une infrastructure automatisée de gestion du savoir et des procédures connexes de préservation, de partage, d'intégration et de gestion des acquis cognitifs du SCF. Le système se constitue d'un dépôt de notes d'information donnant accès à des renseignements sur les politiques afin d'appuyer les besoins et activités d'information du Secteur.

Résultats et rendement

Résultat final visé selon le CRG

Que de l'information pertinente soit recueillie au sujet des résultats (internes et liés aux programmes et services) et utilisée dans le cadre du processus décisionnel, et que les rapports transmis au public soient équilibrés, limpides et faciles à comprendre.

Indicateurs de progrès du CRG

- Surveillance et compte rendu ministériel des programmes, services et résultats internes.
- Information financière et non financière intégrée sur le rendement utilisée dans le cadre du processus décisionnel ministériel.
- Rapports ministériels fondés sur des résultats mesurables.
- Comparaison avec les meilleurs.
- Communications transparentes, en temps opportun et accessibles avec les citoyens et le Parlement.

Plan d'action/Jalons clés 2003-2004	Réalisations au 31 mars 2004
Élément Résultats et rendement	
Stratégie de développement durable (DD)	<p>La troisième stratégie de développement durable de RNCan, intitulée <i>Aller de l'avant</i>, a été déposée le 16 février 2004. Elle est formulée en tant que balise afin de transmettre une vision unifiée et tournée vers l'avenir et un engagement à long terme bien exprimé de l'organisation envers le développement durable englobant les divers secteurs et activités du Ministère.</p> <p>Une suite de macromesures illustre les progrès accomplis vers la réalisation des quatre résultats clés cités. Les mesures prises par RNCan peuvent contribuer à plus d'un macroindicateur. RNCan vérifie ses progrès et l'atteinte de chacune de ses cibles par le truchement de son système de soumission en direct des rapports, le Système de gestion des points de suivi – développement durable (SGPS-DD).</p> <p>L'approche de soumission des rapports sur la stratégie se complète du Cadre de mesure du rendement (CMR) du Ministère. Le CMR est présentement en cours d'examen et sera établi dans le RPP ministériel de 2005-2006. Des indicateurs de rendement choisis évalueront également la façon dont le Ministère progresse vers les résultats clés.</p>
Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) pour le changement climatique	<p>De concert avec d'autres ministères, RNCan a activement soutenu les efforts du Secrétariat du Conseil du Trésor en vue de l'élaboration d'un CGRR horizontal et d'un Cadre de vérification axé sur les risques (CVAR) horizontal pour toutes les initiatives fédérales en matière de changement climatique. Au 31 mars 2004, des progrès considérables avaient été accomplis. Une note de service adressée au Cabinet, dont faisaient partie un CGRR et un CVAR, a été préparée pour l'Initiative de technologie et d'innovation pour le changement climatique.</p>

III Plans pour 2004-2005

Le présent chapitre traite de la façon de s'y prendre pour faire fond sur les réalisations passées et pour procéder à la planification des améliorations à venir. Les mesures mentionnées ici sont des exemples fournis par le SCT pour guider les ministères et organismes dans des domaines qu'il est possible de mesurer.

Régie et orientation stratégique

Mesures du succès selon le CRG

- Confiance du ministre dans l'appui du Ministère.
- Perception de la cohérence du programme de politiques.
- Solidité de l'équipe de haute direction.
- Cadre de gestion organisationnel pour l'établissement des priorités, la réaffectation des ressources et l'harmonisation aux priorités à l'échelle gouvernementale.
- Programme d'amélioration intégrant les ressources humaines, la fonction de contrôleur, le service et ainsi de suite.
- Leadership et participation aux initiatives à l'échelle de la fonction publique.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Régie et orientation stratégique	
Mise en œuvre de la Stratégie des services partagés	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre de la Stratégie des services partagés se fera en trois étapes : la période de préparation, la période de transformation et la période de fonctionnement. • Les progrès surviendront graduellement. Au cours de 2004-2005, les efforts porteront sur la période de préparation, qui consistera à identifier les activités nécessaires pour atteindre l'objectif de transférer les processus, les postes et les personnes au Bureau des services partagés (BSP), d'ici le 31 mars 2005. Le BSP commencera à donner des services de soutien au fil du transfert des ressources et il procédera à sa démarche de remaniement. • Le SSI en est au lancement de son exercice de perspectives stratégiques, à compter de l'automne 2004-2005, qui vise à tracer son avenir en tant qu'organisme de la direction ministérielle. Cet exercice établira l'assise de l'évolution subséquente à la création du BSP et il aidera à définir la proposition de valeur du SSI, l'orientation stratégique et la structure organisationnelle maximale susceptibles de répondre aux besoins futurs du Ministère.
Prise de mesures de renforcement des conseils stratégiques et en matière de	<ul style="list-style-type: none"> • Rehaussement de la gestion horizontale au moyen de rencontres et de journées de réflexion régulières du CGM.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Régie et orientation stratégique	
perfectionnement au sein du Ministère	<ul style="list-style-type: none"> • Réorganisation des domaines des politiques et des programmes du SMM. • Renforcement de l'expertise du SMM en matière de produits. • Réorganisation prévue du siège social du SCF afin de mieux satisfaire aux grandes orientations gouvernementales et de les appuyer, de faciliter le changement au sein de RNCan et d'assurer la productivité des domaines d'activités du SCF ainsi que d'élargir sa capacité en matière de politiques et d'élaborer une approche exhaustive intégrée de la planification ministérielle.
Prise de mesures d'établissement de l'orientation stratégique et des modèles nécessaires de régie du secteur des S et T de RNCan	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration et mise en œuvre des systèmes intégrés de gestion et de régie des S et T. • Élaboration de la vision et de la mission des S et T et d'objectifs de S et T, à l'échelle du Ministère, qui s'harmonisent avec les priorités du gouvernement du Canada et avec le mandat de RNCan.
Cohérence du programme de politiques	Le SCF s'affaire à élaborer différents piliers de politiques et à identifier des résultats afin de les soutenir dans le but d'intégrer les priorités ministérielles et gouvernementales et les résultats attendus de lui.
Harmonisation avec les priorités à l'échelle du gouvernement	<p>Examen et évaluation des exercices d'établissement des priorités auxquels s'est livré le CGM :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en collaboration avec d'autres gouvernements par le biais du groupe de travail du CCMF sur les S et T, élaborer la perspective gouvernementale pour un programme national d'innovation; • organiser et donner un atelier des membres de S et T du CCMF afin de fixer les priorités gouvernementales d'un programme national d'innovation et d'assurer la cohérence avec le programme du Conseil canadien de l'innovation forestière; • harmoniser le programme de recherche du SCF avec les besoins de l'industrie et du gouvernement et démontrer cette approche au Conseil canadien de l'innovation forestière (CCIF) afin d'en élargir l'adoption; un atelier figure à l'horaire du 24 août pour les membres du CCIF et la haute direction du service de R-D du SCF afin de voir à ce que les S et T et l'innovation constituent des outils stratégiques d'avancement des besoins de l'industrie et du gouvernement. • le SCF prendra la tête de la réponse fédérale à la Stratégie nationale de la forêt avec quelque 20 ministères et organismes fédéraux;

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Régie et orientation stratégique	
	<ul style="list-style-type: none"> • le SCT, par la mise en œuvre de sa stratégie de S et T, continuera d'assurer l'harmonisation de ses activités aux priorités gouvernementales; • pour faire en sorte que les programmes, produits et résultats du SCT demeurent très proches des priorités ministérielles et gouvernementales, le Secteur instaurera un cadre de gestion axée sur les résultats, en commençant par l'élaboration de modèles logiques pour chacun des programmes de base.
Confiance du ministre dans l'appui du Ministère	<ul style="list-style-type: none"> • Les membres du CGM informeront et conseilleront régulièrement le ministre sur les questions nouvelles et émergentes. • Le SCF appuiera le ministre en mettant de l'avant sa stratégie sur les espèces envahissantes étrangères (EEE) associées aux forêts afin de faire face aux menaces émergentes posées par les parasites forestiers exotiques dans les villes de Halifax (Nouvelle-Écosse), Windsor-Essex et Toronto (Ontario) et prendra la tête de l'élaboration d'un plan de lutte aux EEE forestières en collaboration avec l'ACIA et Environnement Canada. • Un document du Cabinet des ministres sera préparé : on y décrira la stratégie de gestion des EEE forestières et on y demandera des ressources supplémentaires.

Valeurs de la fonction publique

Mesures du succès selon le CRG

- Énoncé de valeurs et lignes directrices sur l'éthique axés sur ceux de la fonction publique, adaptés à l'organisation et faisant l'objet de discussions régulières avec le personnel.
- Mécanismes judicieux de consultation et de recours en vigueur.
- Outils d'orientation, d'apprentissage et autres pour aider le personnel.
- Évaluation par le personnel du rendement organisationnel par rapport aux valeurs et à l'éthique de la fonction publique.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Valeurs de la fonction publique	
Communication régulière des valeurs et de l'éthique	Élaboration d'un plan de communication <ul style="list-style-type: none"> • Visite des bureaux régionaux pour parler du nouveau code du SCT et des outils de RNCan, comme le processus décisionnel respectueux de l'éthique. • Préparation d'études de cas. • Préparation d'articles pour <i>La Source</i>. • Au SCF, en collaboration avec la Communauté nationale des gestionnaires, l'équipe de la haute direction de la Direction des sciences élaborera une charte où seront décrits leurs valeurs d'éthique et leur code de conduite; • Le SMM inclura l'élément valeurs et éthique à ses séances d'orientation.
Évaluation du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Rétroaction tirée du SAFF 2002 et d'autres sondages peut-être à venir (mesures supplémentaires à déterminer). • Le Ministère et les secteurs poursuivront la mise en œuvre des plans d'action découlant du SAFF 2002. • Le Centre de la technologie de l'énergie de CANMET (CTEC-Ottawa) exécutera l'autoévaluation du profil des compétences et du programme de formation des superviseurs d'ici février 2005.

Politiques et programmes

Mesures du succès selon le CRG

- Confiance du ministre et du Bureau du Conseil privé dans la qualité des options et des conseils stratégiques.
- Plans de recrutement, de développement et de relève pour la communauté responsable des politiques.
- Investissements dans la capacité stratégique et les outils d'analyse.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Politiques et programmes</i>	
Achèvement de l'architecture d'activités de programmes (AAP) d'ici l'automne 2004	<ul style="list-style-type: none"> • La phase 2 doit être achevée d'ici le 25 septembre 2004 et toutes les phases, d'ici le 31 mars 2005. • L'AAP servira à la MJANR 2005-2006. • L'AAP servira au RPP 2005-2006.
Rehaussement de l'harmonisation, des liens et de l'excellence d'ensemble des programmes de S et T de RNCan	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des politiques, programmes et liens d'affaires des S et T et évaluation des mécanismes ou processus possibles d'appui à l'intégration augmentée du savoir et des technologies de S et T. • Examen et évaluation des processus consultatifs des S et T de RNCan et recherche de possibilités d'en améliorer l'efficacité. • Examen et évaluation du processus de revue par les pairs des S et T de RNCan et recherche de possibilités d'en améliorer l'efficacité.
Renforcement de l'évaluation des programmes Évaluations exécutées par la DVE.	<ul style="list-style-type: none"> • Les quatre derniers sous-programmes du Programme de recherche et de développement énergétiques (PRDE) actuellement en cours d'évaluation seront terminés d'ici mars 2005. Une analyse composite des 30 sous-programmes sera exécutée et l'approche d'évaluation des programmes sera réévaluée. • L'évaluation de la technologie et des programmes d'innovation en matière de changement climatique sera terminée d'ici juillet 2005.
Politique ministérielle d'approvisionnement écologique et politique ministérielle sur les propositions spontanées	<ul style="list-style-type: none"> • La rédaction des versions préliminaires de ces politiques sera terminée d'ici la fin de l'exercice comptable 2004-2005.
Investissements dans la capacité stratégique et les outils d'analyse	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter la compréhension analytique du système d'innovation du secteur forestier. • Faire des investissements en sondages auprès du milieu des S et T du secteur forestier, suivre les emplois et la capacité de formation du secteur, analyser l'élément de service du

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
	secteur forestier au sens de sa participation au système d'innovation et préparer des rapports en conséquence.

Personnes

Mesures du succès selon le CRG

- Plan général de perfectionnement des ressources humaines en vigueur, avec mesures de leadership, de recrutement, de maintien en poste, de relève, d'apprentissage, d'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, des langues officielles et d'équité en matière d'emploi.
- Progrès quant aux objectifs liés aux ressources humaines.
- Progrès dans la mesure et l'amélioration de l'engagement des employés.
- Qualité du leadership.
- Qualité des relations de travail.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Personnes</i>	
Formation obligatoire sur la création d'un milieu de travail inclusif, sur l'équité en matière d'emploi et sur la diversité	On s'attend à ce que la majorité des employés de RNCan ait suivi cette formation d'ici le 31 mars 2005.
Création et promotion d'un milieu de travail respectueux	<ul style="list-style-type: none"> • La Direction de la politique énergétique (DPE) planifie pour juin 2004 des journées de réflexion sur le renforcement des équipes. • Le Ministère et les secteurs continueront de mettre en œuvre et de surveiller le Plan d'action pour l'équité en matière d'emploi.
Progrès des occasions de développement de la carrière	La Direction de la politique énergétique continuera de donner à ses employés des séances d'information mensuelles sur les politiques et les programmes.
Emplois de durée déterminée	Le CTEC-Ottawa montera d'ici l'automne 2004 un plan pour les employés actuels nommés pour une période déterminée.
Profils de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Les Ressources humaines et le CTEC-Ottawa élaborent actuellement un programme de formation sur les profils de compétences (pour identifier les carences de la formation) qui sera lancé à l'automne 2004. • La DVE collabore avec les Ressources humaines à l'élaboration de profils de compétences pour la vérification et l'évaluation.
Équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Le CTEC-Ottawa a placé à l'horaire de juillet 2004 un atelier sur le travail à distance afin de recueillir des données sur cette option, d'identifier et de régler des questions soulevées par le personnel.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Personnes</i>	
Recrutement visant à rehausser la capacité en matière de politiques	Le programme de recrutement des analystes des politiques continuera de servir à recruter des candidats hautement qualifiés afin d'atteindre les objectifs d'enrichissement de la capacité stratégique du Ministère. Le programme vise à donner aux analystes de niveau d'entrée ayant fait des études de cycle supérieur de l'expérience de travail dans le domaine de l'analyse des politiques d'intérêt public, de l'analyse économique et du développement.
Séances d'orientation de RNCan et des secteurs à l'intention des employés	<ul style="list-style-type: none"> • On prévoit que la Division des pratiques de gestion et des rapports de responsabilisation ajoutera des études de cas à l'élément Valeurs et éthique des séances ministérielles. • Les nouveaux employés du Secteur de la politique énergétique et du Secteur de la technologie et des programmes énergétiques conserveront la possibilité d'assister aux séances d'orientation des secteurs dans les six mois suivant leur embauche à RNCan. • Les nouveaux employés du SMM conserveront la possibilité de prendre part au programme d'orientation du Secteur, qui comprend des modules sur les valeurs de la fonction publique et l'éthique, sur l'équité et la diversité, sur l'utilisation des langues officielles et sur la gestion de l'information.
Équité en matière d'emploi - Réseau des femmes	Le Réseau projette la tenue d'événements d'apprentissage destiné au personnel et vise aussi à tenir des événements d'appui au Mois de l'histoire des femmes. Le SCF maintiendra son appui d'ETP au Réseau.

Services axés sur les citoyens

Mesures du succès selon le CRG

- Plans d'amélioration et de transformation du service en vigueur pour les principaux services et programmes de réglementation.
- Mesure annuelle de la satisfaction des clients.
- Cibles pour la satisfaction des clients et résultats à ce sujet.
- Progrès quant aux objectifs du Gouvernement en direct.
- Collaboration avec d'autres gouvernements et partenaires.
- Information à l'intention des citoyens.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Services axés sur les citoyens</i>	
Initiative d'amélioration des services de RNCan Monter un modèle d'amélioration des services de RNCan apte à satisfaire aux besoins du Ministère tout en se conformant à la stratégie de transformation des services du SCT, qui touche le gouvernement tout entier.	Progressant depuis le Plan d'action 2003-2004 de l'IAS, Statistique Canada doit donner à RNCan une formation sur la mesure de la satisfaction des clients et sur l'utilisation de l'Outil de mesures communes (OMC). La collaboration avec RNCan en direct prendra fin afin que l'on puisse tracer une image complète du Ministère dans son ensemble au sens des services fournis à des clients externes. À l'aide du projet de RNCan en direct de détermination d'une image complète du Ministère dans son ensemble (au sens des services fournis à des clients externes), les données seront évaluées afin d'établir les niveaux de base et de fixer les normes de services du point de vue ministériel. Cet exercice vise à déterminer les pratiques exemplaires et à élaborer un modèle unique d'amélioration des services de RNCan qui soit conforme aux exigences du SCT.
Module PeopleSoft de sécurité du personnel	La mise à l'épreuve des codes et l'exécution d'un projet pilote seront lancées pendant l'exercice comptable 2004-2005. La mise en œuvre complète devrait avoir lieu d'ici la fin de l'exercice comptable.
Application informatique de santé et de sécurité (AISS)	Le lancement officiel du site Web est prévu pour octobre 2004. Ce projet permettra aux superviseurs de remplir en direct les formulaires de rapport des situations dangereuses à partir de leurs ordinateurs de bureau. Le côté application du système permettra la saisie de procès-verbaux en direct, ainsi que la consultation des listes de membres et des rapports législatifs et ponctuels.
Logiciel <i>Living Disaster Recovery Planning System</i> (LDRPS)	La mise en œuvre complète aura lieu au cours du présent exercice comptable.
Collaboration avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux et d'autres partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Pour assurer le succès du Conseil canadien de l'innovation forestière (CCIF), le SCF demeurera secrétaire-trésorier de l'organisme. Il consacra une partie du temps de certaines

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Services axés sur les citoyens	
	<p>membres de son personnel au soutien du CCIF dans ses projets et résultats attendus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prenant appui sur la relation du SCF avec les universités, on évaluera le potentiel de renforcement des groupes de concertation des S et T forestières. Le SCF collabore avec les groupes de concertation régionaux, comme ceux des travaux scientifiques, à renforcer les relations et il a entamé des discussions visant l'établissement d'un groupe de concertation national des S et T forestières.
Hausse de la notoriété des questions de S et T touchant les Canadiens et les Canadiennes	<p>Le SCF continuera sa contribution à l'établissement et au soutien continu d'un centre des sciences de la vie dans le nord de l'Ontario en partenariat avec l'Association canadienne des centres des sciences. L'initiative s'efforce d'accroître la notoriété et la compréhension des sciences et de la technologie ayant des répercussions sur la vie de la population canadienne et d'édifier une culture plus forte des sciences au moyen d'expositions pratiques et d'activités communautaires.</p>
Rapport des critères et indicateurs sur la gestion forestière durable au Canada	<p>Le Conseil canadien des ministres des forêts (CCMF) prévoit publier son prochain rapport sur les critères et indicateurs de gestion forestière durable en 2005. Le SCF coordonne la préparation et la production de ce rapport.</p>
Gestion du savoir	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un portail national des incendies afin de lier entre eux tous les sites canadiens traitant des incendies de forêt. • Élaborer le « Service interactif de questions et réponses selon tous les modes E800 » à l'intention des clients désireux d'obtenir des renseignements sur le SCF et sur ses connaissances. • Élaborer un répertoire interne d'expertise du SCF afin de soutenir et de promouvoir l'apprentissage et le partage des connaissances au sein du Service. • Mettre en œuvre la banque de données sur les notes d'information et l'inventaire des politiques en matière d'accès au savoir élaborés en 2003-2004. • Recourir au Web pour saisir et partager l'expérience du pavillon du Canada lors du Congrès forestier mondial, où les visiteurs avaient la possibilité de s'informer des forêts du Canada en interagissant avec des présentations, des sites Web et des jeux-questionnaires.
Programme national de données sur les forêts (PNDF) Sous les auspices du Conseil canadien des	<ul style="list-style-type: none"> • Cueillir et compiler l'information destinée au rapport de 2005 sur les critères et indicateurs de gestion forestière durable au Canada et en faire rapport.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Services axés sur les citoyens	
ministres des forêts (CCMF), élargir le PNDF afin d'y intégrer les données des critères et indicateurs sur la gestion forestière durable.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconfigurer le site Web du PNDF afin de faciliter l'accès aux données statistiques sur les forêts canadiennes et sur leur gestion.
Gouvernement en direct Superviser l'exécution d'une analyse des besoins de gestion ministérielle du contenu	Exécuter, en partenariat avec des intervenants clés, un exercice d'évaluation de la capacité actuelle du Ministère et des défis qui se posent à l'application de l'approche ministérielle de gestion du contenu.
Gouvernement en direct Guider l'analyse de trois visions de service sur l'applicabilité des possibilités pour RNCan	<ul style="list-style-type: none"> • Procéder à l'analyse des visions du service afin de jeter les bases de la possibilité d'améliorer la prestation des services dans tous les secteurs et avec d'autres ministères et organismes, particulièrement ceux qui ont une vocation scientifique, et peut-être avec d'autres compétences. • Réaliser un projet visant à déterminer si un modèle de segmentation axé sur les problèmes est applicable aux sujets qui touchent tous les secteurs et d'autres organismes et ministères.
Gouvernement en direct Guider l'élaboration à grande échelle du groupe de concertation des S et T	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et lancer le portail <i>science.gc.ca</i>, qui rassemblera des ressources Web en sciences et en technologie de tout le gouvernement du Canada. • Superviser la formulation de la charte et du plan renouvelés du groupe de concertation qui aborde la question de durabilité. • Faire en sorte de donner une réponse complète et efficace du groupe de concertation à l'orientation donnée par le conseil d'intégration des S et T. • Guider les stratégies en cours de formulation et d'étude par le groupe de concertation en ce qui a trait aux trois objectifs clés : un contenu rehaussé et élargi, une connaissance accrue, chez les Canadiens et les Canadiennes, du groupe de concertation en tant que source autorisée, et l'assurance de sa durabilité à long terme et de sa base de partenariat. • Promouvoir les synergies entre les buts et les résultats du groupe de concertation et les initiatives entreprises par RNCan dans le contexte de la transformation des services.
Guider l'élaboration et la mise en œuvre du plan de programme de RNCan en direct et accroître les communications internes	<ul style="list-style-type: none"> • Commander un inventaire des clients et services du Ministère afin de mieux comprendre la dynamique de sa prestation de services et de discerner les possibilités de transformation des services dans l'ensemble de l'organisation. • Rehausser la notoriété du programme RNCan en direct au

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Services axés sur les citoyens</i>	
	moyen de rencontres de la direction ainsi que d'exposés et entamer un dialogue sur les éléments fondamentaux d'un cadre ministériel des services.
Conserver au Projet ministériel de revitalisation d'Internet (PRI) son élan	Harmoniser et appuyer le PRI et le groupe de concertation des S et T.
Initiative horizontale	Le CTEC-Ottawa doit lancer des programmes horizontaux afin de tirer profit des autres organismes et ministères fédéraux et provinciaux.

Gestion des risques

Mesures du succès selon le CRG

- Examen régulier du profil de risques de l'organisation.
- Outils, formation et appui pour le personnel.
- Planification stratégique tenant compte de considérations liées au risque.
- Participation d'intervenants externes à l'évaluation et à la communication des risques.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Gestion des risques</i>	
<p>Progrès mesurables de la mise en œuvre continue de la gestion intégrée des risques à RNCan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégration de la gestion des risques à nombre de démarches de planification des activités et d'établissement des priorités au sein de RNCan. • Notoriété améliorée de la gestion des risques, y compris l'accès aux sites Web, le courrier électronique, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les risques clés doivent être identifiés et gérés. Les indices de risque doivent être pris en compte dans la planification stratégique. • Il faut compiler un sommaire des procédures dont fait partie la gestion des risques. • Des produits de communication et d'information doivent être remis aux employés de RNCan quant à la gestion intégrée des risques (hiver 2005). • Au sein du SST, la procédure d'approbation des programmes et des projets doit s'assortir de l'inclusion routinière de l'évaluation des risques et de ses répercussions sur le programme ou projet.
Profil de risques de l'organisation (PRO)	Élaboration d'une démarche enrichie de production du PRO de RNCan en partant des enseignements tirés du PRO de 2003.
Évaluations de la menace et des risques (EMR)	Élaboration d'un modèle d'EMR pour les milieux laborantins afin d'aider les gestionnaires à discerner les menaces et les risques et à instaurer les mesures de protection appropriées.
Gestion des urgences	Concept d'un nouveau centre ministériel des opérations d'urgence (CMOU) appuyant l'infrastructure de gestion efficace des urgences dans la réaction aux urgences d'envergure nationale.

Gérance

Mesures du succès selon le CRG

- Plans de vérification axés sur les risques (examen régulier) et suivi.
- Progrès de l'intégration des systèmes d'information et des contrôles organisationnels.
- Conclusions des vérifications et lacunes des contrôles.
- Assurance de la qualité de la gérance des marchés, des finances, des connaissances, de la gestion des actifs et de la technologie de l'information.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Gérance	
Enrichissement du suivi actif de la démarche de passation des marchés.	Élaboration de rapports pour les intervenants sur les activités de passation des marchés, y compris des analyses des tendances, des observations et des propositions de correctifs.
Examen régulier des vérifications axées sur les risques	Les vérifications de l'Institut canadien de génie forestier (ICGF), de Forintek Canada et de l'Institut de recherches sur les pâtes et papiers du Canada (Paprican) seront finalisées et feront l'objet d'un rapport.
Élargissement des offres de formation en passation de marchés	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un ensemble de formations et de cours à l'intention des gestionnaires participant au processus de passation des marchés (version condensée du cours actuel d'un jour). • Élaboration d'un cours pilote sur la gestion des marchés d'ici la fin de l'exercice comptable 2004-2005.
Gestion financière - Analyse et rapports en cours d'exercice	Exécution des examens financiers de mi-exercice et de troisième trimestre afin d'y relever les risques, les pressions de financement et les tendances au report.
Enrichissement des prévisions financières dans tout le Ministère	Exécution d'un examen afin de distinguer les possibilités, la formation et les exigences de système auxquels réagir pour accroître la capacité des gestionnaires de prévoir les dépenses.
Mise en œuvre du suivi actif des procédures financières	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'une stratégie ou d'un plan d'action de suivi des processus financiers, y compris les comptes fournisseurs, les comptes clients et les autres procédés. • Soumission aux intervenants de rapports montrant les tendances, les zones de risque et les correctifs proposés. • Aide aux intervenants dans l'élaboration et la mise à jour de la formation et des politiques et procédures. • Visites aux bureaux régionaux des finances afin d'aborder les points particuliers de la stratégie de surveillance de RNCan.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Gérance</i>	
Rehaussement du rôle de consultation financière	Développement de centres d'expertise dans des domaines hautement spécialisés, soit les comptes à fins déterminées (CFD), les déménagements et les déplacements.
Système de sécurité intégré (SSI)	<ul style="list-style-type: none"> • Expansion du SSI dans des sites désignés de RNCAN, comme la place de l'Observatoire, Bells Corners, le chemin Anderson et le chemin Sheffield. • Mise en œuvre d'un Centre de sûreté opérationnel (CSO) avec capacités centralisées de surveillance. • Mise en œuvre complète au Complexe de la rue Booth, y compris l'instauration des systèmes d'identification des employés et des entrepreneurs aux postes de garde à l'aide du signalement des incidents axé sur Internet et de l'inscription des visiteurs.
Vérifications prévues en 2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre de contrôle de la gestion de la Stratégie d'information financière (SIF). • Évaluation des risques de programmes et projets de la DVE. • Système de suivi des réactions de la DVE. • Risques inhérents au partenariat, à l'impartition et aux autres dispositions de travail avec des tiers. • Suivi du rapport de novembre 2003 du BVG sur le chapitre 10. • Suivi de l'interface entre PeopleSoft et la paie. • Baromètre de la conformité et de l'éthique. • Risques associés au programme d'élargissement de la recherche sur l'éthanol. • Perspectives de gestion financière de projets choisis du SCF. • Gestion des RH : attirer et maintenir en poste du personnel qualifié. • Technologie d'appui au repérage de la documentation et à la gestion des dossiers. • Gestion des risques auxquels sont soumis les biens immobiliers régionaux. • Transactions financières de grande valeur ou à risque élevé. • Intégrité des rapports sur les services votés pour la haute direction. • Sécurité de la TI et menaces pesant sur la TI : perspective technique. • Systèmes de gestion du budget et des dépenses du SMM. • Vérification des documents du Cabinet des ministres sur demande du Bureau du Conseil privé.
Activités entourant la recherche d'un	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche d'options afin de mieux appuyer le

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Gérance	
système de remplacement du SFGC	<p>remplacement, prenant en compte la question d'abordabilité (à l'heure actuelle, les options n'incluent pas de propriété de RNCan).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solution possible : le SCT s'intéresse au partage de l'infrastructure et de la prestation des services (PIPS). Une réponse devrait être produite à l'automne 2004.
Mise en œuvre des processus de gestion des S et T afin que les programmes et l'infrastructure d'appui des S et T soient efficaces dans l'atteinte des résultats visés	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer les possibilités d'accroître l'efficacité de la gestion de la propriété intellectuelle des S et T, les processus consultatifs des S et T et la revue par les pairs des S et T. • Mise sur pied du Comité de coordination de laboratoires (CCL), exploration des synergies entre laboratoires et établissement de liens avec l'examen mené par le Secrétariat du Conseil du Trésor sur l'infrastructure des sciences et des valeurs immobilisées.

Responsabilisation

Mesures du succès selon le CRG

- Responsabilités précises.
- Délégations de pouvoir réexaminées régulièrement.
- Surveillance, par le comité exécutif, de la gestion du rendement et examen fréquent du rendement.
- Harmonisation des engagements personnels et organisationnels.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Responsabilisation</i>	
Cadre de responsabilisation du projet d'intendance des ressources	<ul style="list-style-type: none">• Des exposés seront donnés sous différentes formes, tant à l'interne qu'à l'externe, au cours des trois premiers trimestres de l'exercice 2004-2005.• Le prototype devra être terminé et prêt à l'instauration à RNCan avant la fin de septembre 2004.
Évaluation du rendement des employés	<ul style="list-style-type: none">• Le CTEC-Ottawa instituera, en tant que pratique régulière, une démarche semestrielle d'évaluation du rendement.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

Mesures du succès selon le CRG

- Progrès accomplis dans l'amélioration des pratiques de gestion de l'apprentissage et des connaissances dans l'organisation.
- Investissements consacrés à l'apprentissage dans l'organisation.
- Perceptions des intervenants et du personnel au sujet de la capacité d'adaptation, de changement et d'innovation de l'organisation.
- Mesures du rendement utilisées pour améliorer les résultats de l'organisation.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément <i>Apprentissage, innovation et gestion du changement</i>	
Mise en œuvre du projet de système de gestion	Le CTEC-Ottawa doit produire des données historiques tirées d'un projet de système de gestion et s'en servir pour améliorer l'efficacité, les pratiques d'affaires et les profils des clients.
Capacité d'adaptation, de changement et d'innovation de l'organisation	Piloter les outils et processus de gestion du changement de la Communauté nationale des gestionnaires au sein du SCF. Obtenir la participation de tout le personnel de la Direction des sciences en recourant aux principes et outils élaborés par la CNG afin qu'il s'organise de façon à réaliser avec efficacité et efficience son mandat et à atteindre ses buts.
Planification de la continuité des opérations (PCO)	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisation des plans de PCO par l'instauration de la banque de données du <i>Living Disaster Recovery Planning System</i>. • Achèvement de la stratégie de rétablissement dans la RCN pour les fonctions critiques exécutées dans la RCN.
Ateliers scientifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Des séances de suivi de l'Atelier national sur la forêt boréale sont prévues en 2004-2005; on y étudiera les questions spécifiques de sciences et de politiques relatives à la forêt boréale qui sont ressorties lors de l'Atelier. • Le SCF tiendra une série d'ateliers sur les politiques en matière de sciences afin d'améliorer l'intégration des sciences et des politiques dans le but d'assurer la saine gestion des processus décisionnels.
Notoriété des séances de formation en sécurité, sûreté et gestion des urgences	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de formation et de séances de sensibilisation en matière de sécurité, de sûreté et de gestion des urgences auprès du personnel de RNCAN. • Création et affichage, sur le site Web de la DGSSU, du calendrier de formation et de sensibilisation.

Résultats et rendement

Mesures du succès selon le CRG

- Qualité des Rapports sur les plans et les priorités et des Rapports ministériels sur le rendement.
- Résultats des sondages auprès des clients et du personnel.
- Progrès quant à l'amélioration des résultats des programmes et de la mesure du rendement.
- Suivi et examen du rendement par l'organisation.
- Plans d'évaluation axés sur les risques (examens réguliers) et le suivi.
- Comparaison du rendement à des repères extérieurs.

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Résultats et rendement	
Gestion de l'information en vue de la prise de décisions en S et T	Élaboration et mise en œuvre d'un système de gestion de l'information des S et T à RNCan.
Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR) en matière de changement climatique	Achèvement complet prévu pour la fin de 2004 sous l'égide du SCT.
L'AAP comme assise du RPP de 2005-2006	Les cibles, mesures du rendement et ainsi de suite de l'AAP seront intégrées au RPP de 2005-2006.
Journées de réflexion stratégique	Le CTEC-Ottawa doit tenir des journées de réflexion stratégique à l'automne 2004 afin d'exécuter une autoévaluation, d'examiner des stratégies et de produire des plans d'avenir.
Plans d'évaluation axés sur les risques : examen et suivi	<p>En plus des évaluations du changement climatique et du PRDE cités dans d'autres parties du CRG, les points saillants du plan d'évaluation de la DVE peuvent comprendre les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour garantir qu'on en a pour son argent dans le cas de la contribution fédérale à l'Institut canadien de génie forestier (ICGF) et à Forintek Canada, des évaluations de programme seront lancées et exécutées au cours de 2004-2005; elles comprendront des sondages auprès des intervenants, des entrevues poussées et des études de cas; elles constitueront aussi une occasion de se renseigner plus avant en vue de la reconception des accords de contribution annuels relatifs à ces établissements; • au SST, GéoConnexions (Résumé/Évaluation globale) : ce programme temporisé pourrait être prolongé ou refondu après 2005 et le CGRR requerra l'évaluation finale des éléments restants (Accès, Atlas national) et des suivis des recommandations antérieures ainsi que la mise en commun de toutes les conclusions; • l'évaluation des réseaux de S et T du SCF afin de juger de

Mesures souhaitées 2004-2005	Activités prévues/Jalons clés 2004-2005
Élément Résultats et rendement	
	<p>leur pertinence et du succès du programme sous l'angle de l'atteinte de ses objectifs et du rehaussement du profil du SCF; l'évaluation permettrait aussi de juger de l'influence de la structure de prestation des services sur le rendement et du suivi des recommandations formulées dans le rapport de l'examen organisationnel mené par la DVE en 1999-2000 sur les S et T du SCF;</p> <ul style="list-style-type: none"> à la suite d'une évaluation de la phase 2 du Programme canadien de forêts modèles (PCFM), celui-ci a été prolongé d'une phase 3 couvrant la période 2002-2007. Le programme sera maintenant évalué de façon à juger de son succès et de celui des sites forestiers modèles proprement dits dans l'application des recommandations de l'évaluation de la phase 2 et de façon à évaluer la mesure dans laquelle le PCFM et les sites forestiers modèles progressent vers l'atteinte de leurs objectifs de phase 3. Ce projet jugera également les besoins actuels d'évaluation afin de déterminer les options futures d'évaluation du PCFM.
CGRR à élaborer	Élaboration du CGRR et évaluation des programmes du SCT : dangers naturels, intervention en cas d'urgence et géoscience à l'appui de la gestion des océans.

IV Conclusion

Le sous-ministre a relevé, pour l'exercice 2003-2004, six engagements clés propres à RNCan cités dans son entente de rendement avec le greffier du Conseil privé. Ce sont : la mise en œuvre de la stratégie sur le changement climatique; les priorités sectorielles; la planification à moyen terme et la transition; le développement durable; le renforcement du secteur des sciences à RNCan; la réforme des services de soutien. Le présent rapport met en lumière les progrès accomplis dans certaines pratiques de gestion dans le cadre de ces engagements en prenant pour lentille le Cadre de responsabilisation de gestion du Secrétariat du Conseil du Trésor. Les détails plus poussés des résumés figurant ci-dessous sont tirés du rapport.

Changement climatique

De concert avec d'autres ministères et organismes, RNCan a activement appuyé les efforts du Secrétariat du Conseil du Trésor dans l'élaboration d'un CGRR horizontal et d'un CVAR horizontal pour toutes les initiatives fédérales en matière de changement climatique. Au 31 mars 2004, beaucoup de chemin avait été parcouru. Une note de service à l'intention du Cabinet, dont faisaient partie un CGRR et un CVAR, a été rédigée pour l'Initiative de technologie et d'innovation sur le changement climatique. Le lecteur en trouvera les détails en page 39.

Développement durable

Dans le cadre de l'engagement du sous-ministre quant à la fourniture de leadership sur une vision concrète de la durabilité, la troisième Stratégie de développement durable de RNCan, *Aller de l'avant*, a été déposée en février 2004. Elle prenait la forme d'une ligne de conduite devant mener à une vision unifiée et tournée vers l'avenir et exprimait l'engagement à longue échéance de l'organisation envers le développement durable, englobant les divers secteurs et activités du Ministère. Une suite de macromesures illustrant les progrès accomplis vers l'atteinte des quatre résultats clés cités y figurait. Le lecteur en trouvera les détails en page 39.

Renforcement de la gestion des sciences à RNCan

Dans le cadre du renforcement de la gestion de sciences au Ministère, on a créé en septembre 2003 le Bureau du Scientifique principal. L'étude *Avenir des sciences et de la technologie à RNCan* réalisée pendant l'exercice comptable 2003-2004 a donné lieu à cinq recommandations, qui ont été mises en œuvre et ont eu l'appui du Comité de coordination des sciences et de la technologie et des secteurs. Les autres progrès comprennent le partenariat avec le 5-RN, le CNRC et d'autres ministères et organismes à vocation scientifique dans l'élaboration d'un plan de communication et de mise en œuvre du groupe de concertation des S et T. Le lecteur en trouvera les détails en page 10.

Réforme des services de soutien

On a mené en 2003-2004 une étude sur le partage des services. Au cours de 2004-2005, les efforts seront consacrés à la période de préparation, qui portera sur l'identification des activités nécessaires à l'atteinte de l'objectif de transfert des processus, des postes et des personnes au Bureau des services partagés. Le lecteur en trouvera les détails en page 40.

De concert avec la présente étude, le sous-ministre s'est engagé à accélérer les progrès de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur en l'intégrant au niveau des programmes et en exigeant des cadres supérieurs qu'ils prennent leurs propres engagements spécifiques de promotion des améliorations à leurs pratiques horizontales de gestion. Grâce à l'équilibre de ce rapport, les engagements et réalisations sectoriels vont de soi, particulièrement dans le volet « personnes » de ces pratiques. L'engagement du sous-ministre envers la poursuite des progrès en matière de représentation des minorités visibles dans la catégorie EX et envers les questions de langue ont le soutien entier des secteurs. Le lecteur en trouvera les détails en page 16.

Globalement, il y a eu des réalisations dans tous les domaines pertinents au CRG. Dans le cadre de ses efforts d'amélioration continue, il demeure des domaines sur lesquels RNCan pourrait se concentrer. Il faut encore se mobiliser pour établir et communiquer la vision, les priorités, l'orientation stratégique et les questions de gestion horizontale du Ministère. Lors de la transition à venir et de l'examen des rôles aux échelons élevés et au sein des services de soutien, l'attention portée à ces domaines sera essentielle au succès de la gestion du Ministère. Dans l'ensemble, les pratiques de gestion de RNCan sont saines et le Ministère a beaucoup accompli pendant le dernier exercice. Les prévisions pour l'exercice à venir permettent d'entrevoir le maintien de l'insistance sur l'amélioration continue.

ANNEXE 1

2003-2004 : Dépenses prévues c. dépenses réelles (en 000 \$)

Thèmes et initiatives	Dépenses 2003-2004					
	Services votés prévus	Services votés réels	Autres dépenses prévues	Autres dépenses réelles	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Bureau de projet de l'Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur	108	134			108	134
Leadership						
Programme de gestion intégrée - Modèle d'établissement des priorités						
Planification de la continuité des opérations	27					
Stratégie de biens immobiliers de la RCN			500			
Cadre de responsabilisation de l'intendance des ressources	94,5		203			
Gestion financière et des actifs						
Stratégie intégrée de formation - Plan d'action		0				0
Étude des services de soutien à RNCAN			1 200	1 009		1 009
Analyse de la demande de capitaux et de ressources	80	101				101
Projet de gestion intégrée de l'information						
Archibus	50					
Mise en œuvre de la politique de suivi actif		0				0
Système de sécurité intégré	427,5					
Renforcement des pratiques de gestion des ressources humaines						
Programme d'orientation des employés du SE		4,6				4,6
Gestion évoluée des risques						

Thèmes et initiatives	Services votés prévus	Services votés réels	Autres dépenses prévues	Autres dépenses réelles	Total des dépenses prévues	Total des dépenses réelles
Élaboration d'un profil de risques de l'organisation			50	75	75	75
Valeurs et éthique partagées	55,5	10,8				
Amélioration des services						
Initiative d'amélioration des services de RNCan						
Séances de formation sur les processus financiers et administratifs	10					10
Améliorations apportées à l'infrastructure de la technologie de l'information						
Certifications ISO du SST				50		50
Phase 2 de l'évaluation des capacités de gestion de l'information (ECGI) à RNCan	25					
Totaux	877,5		1 953			

ANNEXE 2

2004-2005 : Dépenses prévues (en 000 \$ - Masse salariale, exploitation et entretien)

Thèmes et initiatives	Dépenses prévues 2004-2005		
	Services votés prévus	Autres dépenses prévues	Total des dépenses prévues
Régie et orientation stratégique			
Régie et orientation stratégique du SSI	90		90
Instauration du Bureau de services de soutien	3 700		3 700
Élaboration et mise en œuvre des systèmes intégrés de gestion et de régie des S et T	270		270
Élaboration de la vision et de la mission des S et T et d'objectifs, à l'échelle du Ministère, harmonisés aux objectifs du gouvernement du Canada et au mandat de RNCan	99		99
Valeurs de la fonction publique	62		62
Politiques et programmes			
Évaluation des programmes du PRDE	250		250
Planification stratégique avancée	4 200		4 200
Personnes			
Services axés sur les citoyens			
Gouvernement en direct	1 500		1 500
Hausse de la notoriété des questions de S et T ayant des incidences sur les Canadiens et les Canadiennes	100		100
Gestion des risques			
Mise en œuvre, formation et communication de la gestion intégrée des risques à RNCan		200	200
Gérance			
Recherche de possibilités de hausse de l'efficacité de la gestion de la propriété intellectuelle des S et T, des processus consultatifs des S et T et de la revue des pairs des S et T	60		60

Thèmes et initiatives	Services votés prévus	Autres dépenses prévues	Total des dépenses prévues
Mise sur pied du Comité de coordination de laboratoires (CCL), recherche de synergies entre laboratoires et établissement de liens avec l'examen de l'infrastructure des sciences et des biens immobilisés mené par le Secrétariat du Conseil du Trésor	75		75
Responsabilisation			
Apprentissage, innovation et gestion du changement			
Résultats et rendement			
Élaboration et mise en œuvre d'un système de gestion des S et T au sein de RNCan	130		130
Totaux	10 536	200	10 736

ANNEXE 3

Personnes-ressources et sites Web

Pratiques de gestion modernes

Peter McClure

Gestionnaire, Procédures de gestion et Exigences de rapports en matière de responsabilités

Direction de la gestion financière, Secteur des services intégrés

(613) 992-0963

- Planification et rapports
- Guide de référence des gestionnaires intermédiaires de RNCan
- Valeurs et éthique
- Modèle d'établissement des priorités de RNCan

Leadership

Karen Hecks

Directrice principale

Direction de la coordination des politiques ministérielles et du portefeuille, Cabinet du sous-ministre

(613) 992-6575

Gestion financière et des actifs

Directeur, Projets financiers

Direction de la gestion financière, Secteur des services intégrés

Pratiques de gestion des ressources humaines

Directeur général

Direction des services en ressources humaines, Secteur des services intégrés

(613) 996-4008

Conflits d'intérêts :

Bert Crossman

(613) 996-3992

- Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux
- Système de promotion de carrière
- Partenariats en apprentissage – *Investissement conjoint employé-employeur*
- Énoncé de qualités en ligne
- *Informez-vous – Ça vous concerne*
- Cybermentorat
- Projet pilote de laissez-asser de transport
 - Ecompass - OC Transpo (Ottawa) :
http://octranspo.com/fares_menuF.htm
 - Programme employeur - STO (Gatineau) :
http://www.sto.ca/tarification/cartes_puces/programme_f.html
- Organisation internationale de normalisation (ISO) :
<http://www.iso.ch/iso/en/ISOOnline.openpage>
- Vue d'ensemble du Guide de la saine gestion, Guide de la saine gestion et cahier de consultation

Gestion des risques

Pierre Rochon

Gestionnaire intérimaire, Gestion des risques

Direction de la vérification et de l'évaluation, Cabinet du sous-ministre

(613) 996-6196

Réseaux

- Réseau des employés autochtones
- Réseau des personnes handicapées
- Réseau des minorités visibles
- Réseau des femmes
- Réseau des jeunes
- Réseau PRIDE at work

Mesure du rendement

Jim Frehs

Analyste principal, Politiques

Direction de la coordination des politiques ministérielles et du portefeuille, Cabinet du sous-ministre

(613) 992-3863

Communications

Le'Anne Frieday

Chargée de compte, Groupe des entreprises clientes

Direction des communications, Cabinet du sous-ministre

(613) 947-3160

Bienvenue à Ressources naturelles Canada :

<http://www.nrcan-rncan.gc.ca/inter/index.html>

La Source

RNChat :

<http://www.nrcan.gc.ca/jeunes/>