



## **Pratiques de gestion moderne à RNCan**

**Rapport de responsabilisation de gestion  
de l'exercice 2004-2005**

**Octobre 2005**

# Table des matières

## Avant-propos

<b>Partie I</b>	<b>Introduction</b>	4
<b>Partie II</b>	<b>Réalisations en 2004-2005 et plans relatifs à 2005-2006</b>	
	Régie et orientation stratégique	6
	Valeurs de la fonction publique	13
	Politiques et programmes	15
	Personnes	20
	Services axés sur les citoyens	28
	Gestion des risques	36
	Gérance	38
	Responsabilisation	43
	Apprentissage, innovation et gestion du changement	44
	Résultats et rendement	47
<b>Partie III</b>	<b>Conclusion</b>	51
<b>Annexes</b>	<b>Annexe 1 - Audits internes approuvés et résultats de 2004-2005</b>	52
	<b>Annexe 2 - Personnes-ressources et sites Web</b>	55

## Avant-propos

Le *Cadre de responsabilisation de gestion* (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) du Canada se veut 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. Premièrement, il servira de fondement 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 Conseil privé visant à évaluer le rendement des administrateurs généraux dans la gestion de leurs ministères et organismes. Troisièmement, il servira à encadrer les évaluations de la gestion dans les ministères et organismes au cours du cycle quinquennal des examens des dépenses et de la gestion réalisés par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Plus généralement, le Cadre a pour but de contribuer à intégrer et à rationaliser les rapports de gestion, d'encadrer le dialogue sur les résultats de gestion et d'intégrer les initiatives et les politiques d'amélioration de la gestion du SCT.

Il y a eu de nombreuses améliorations à RNCan depuis la fin de 2003-2004. Même si ce rapport se concentre sur les réalisations globales du Ministère, il souligne également certains des progrès notoires enregistrés par les différents secteurs et directions générales. Même s'il ne traite pas de toutes les améliorations survenues dans les pratiques de gestion ni de tous les secteurs qui ont besoin d'être améliorés, il aborde les principaux éléments. RNCan est fort bien préparé pour réagir aux évaluations du SCT sur la façon dont le Ministère est géré et pour démontrer les progrès qu'il a réalisés depuis les évaluations précédentes.

La conclusion du rapport souligne certaines de réalisations clés de même que les secteurs où RNCan a encore des progrès à faire. Dans l'ensemble, il y a eu de nombreuses réalisations au cours de l'exercice 2004-2005. RNCan a pris des mesures radicales pour devenir un ministère sainement géré qui se sert du CRG comme d'un objectif photo et a pris l'engagement de répondre à tous ses besoins au cours des années à venir.

Richard S. Tobin, Ph.D.  
Sous-ministre adjoint  
Secteur de la gestion intégrée

# I Introduction

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

Tout au long de la fin des années 90 et au début du XXI<sup>e</sup> siècle, le SCT a pris quantité d'initiatives afin de moderniser la fonction publique et d'améliorer ses méthodes de gestion. Toutefois, il n'existait pas de cadre général permettant d'orienter ces travaux. C'est pourquoi la Direction de la modernisation de la fonction de contrôleur du SCT s'est vu confier la mission d'élaborer un cadre de gestion visant à 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*. Le Cadre de responsabilisation de gestion du SCT en est le fruit.

La simplicité est l'une des qualités essentielles du Cadre. Celui-ci comporte 10 éléments essentiels de la saine gestion, suivis d'une série d'indicateurs et de mesures connexes. On trouvera à la page suivante une représentation graphique du Cadre de responsabilisation de gestion. Le leadership constitue l'attente prédominante du Cadre car c'est de lui que découlent les conditions propices à la saine gestion. Le leadership s'exerce avec le maximum d'efficacité lorsqu'on s'assure que les 10 éléments sont tous en place et qu'ils s'imbriquent judicieusement les uns dans les autres. Les 10 attentes sont interdépendantes, ce qui souligne la nature intégrée de la gestion moderne. Les valeurs et l'éthique, par exemple, doivent s'imbriquer dans les neuf autres éléments. On trouvera d'autres précisions sur les indicateurs et les mesures qui se rattachent à ce Cadre sur le site Web du SCT à l'adresse :

[http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/maf-crg\\_f.asp](http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/maf-crg_f.asp).

## **À quoi tient l'importance du CRG pour la direction et les employés de RNCan?**

Cela fait plusieurs années que le gouvernement du Canada insiste sur la nécessité d'une gestion axée sur les résultats. Il insiste notamment sur le besoin de responsabilisation, d'ouverture et de transparence dans les rapports sur les plans et le rendement dans les tribunes publiques. Les événements récents ont accentué le besoin d'une plus grande responsabilisation envers le Parlement et tous les Canadiens. Grâce à l'élaboration du CRG du SCT, le gouvernement et les hauts fonctionnaires de la fonction publique disposent désormais d'un instrument qui leur permet de mesurer les progrès réalisés par les ministères et les organismes dans l'amélioration des services fournis aux Canadiens, tandis que les sous-ministres ont reçu pour mandat de rendre compte des progrès réalisés par les ministères au chapitre du respect des exigences du CRG.

## **Où en est RNCan dans le domaine de la gestion moderne?**

RNCan est en fort bonne posture pour répondre aux besoins du CRG du SCT. Ce rapport illustre les réalisations de RNCan l'an dernier et montre les activités prévues pour encore améliorer les pratiques de gestion du Ministère.

## REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DU CADRE DE RESPONSABILISATION DE GESTION DU SCT



## **II Réalisations en 2004-2005 et plans relatifs à 2005-2006**

Ce document donne un aperçu de bon nombre des initiatives que RNCan a prises l'an dernier et se penche sur les plans et les perspectives qu'offre l'exercice en cours. Chaque élément du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) est indiqué aux côtés d'exemples d'indicateurs du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) qui doivent servir à illustrer les améliorations survenues dans nos pratiques de gestion dans chaque domaine en particulier.

### **Régie et orientation stratégique**

#### **État final visé par le CRG**

Les conditions essentielles (cohérence interne, discipline ministérielle et harmonisation avec les résultats) sont en place pour assurer l'orientation stratégique et le soutien efficace du ministre et du Parlement et la fourniture de résultats.

#### **Indicateurs des progrès du CRG**

- Appui du ministre, du Cabinet et du Parlement;
- Cadre de gestion en phase avec les résultats stratégiques;
- Équipe de la haute direction compétente;
- Priorités ministérielles axées sur les résultats;
- Affectation et réaffectation des ressources stratégiques en fonction du rendement;
- Programme intégré de gestion axée sur l'excellence;
- Collaboration horizontale;
- Analyse de la conjoncture.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
<b>Planification des activités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Secteurs ont harmonisé leurs principaux éléments de planification – plans d'activités, accords sur le rendement des cadres supérieurs et plans de travail individuels. Certains SMA ont affiché leurs accords de rendement sur les sites Intranet afin d'élargir la compréhension des orientations et des priorités des Secteurs et du Ministère.</li> <li>• Une proposition préparée par la Direction de la politique stratégique (DPS) en vue d'élaborer un plan stratégique pour RNCan a été présentée et approuvée par la haute direction. La proposition contenait des mesures en vue d'instaurer un débat annuel sur les priorités ministérielles dans le cadre d'un plan stratégique du Ministère. Le cadre de planification stratégique prévu de RNCan utilisera la structure AAP pour l'élaboration des plans d'activités sectoriels, qui seront en phase avec le plan stratégique du Ministère.</li> <li>• Le Bureau du scientifique principal (BSP), de même que les cadres supérieurs du Ministère, ont songé à établir des priorités S et T et des instruments d'exécution qui feront partie intégrante du plan stratégique de RNCan.</li> <li>• Le Secteur de la politique énergétique a élaboré et publié un plan officiel d'activités stratégiques au sujet du Programme d'encouragement aux systèmes d'énergies renouvelables (PENSER) pour 2004-2007 qui fait suite à une promesse faite par la haute direction</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SCF évoluera : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ d'un organisme de recherche mû par la capacité à un organisme scientifique tributaire de la demande;</li> <li>▶ d'une organisation régionale à une organisation nationale avec un puissant volet régional;</li> <li>▶ d'un créateur et d'un simple fournisseur de connaissances à un organisme qui fait également la synthèse des connaissances et qui participe activement aux débats en plus de représenter le gouvernement du Canada en amorçant par exemple une procédure de gestion de l'innovation.</li> </ul> </li> <li>• En guise de réplique au rapport de la vérificatrice générale d'avril 2005, RNCan amorcera une procédure en vue d'élaborer un plan stratégique ministériel qui énoncera clairement la vision et les orientations stratégiques de RNCan conformément à son mandat et aux priorités du gouvernement du Canada. Le CGM a approuvé la procédure d'élaboration d'un plan stratégique en 2005-2006, qui prévoit la publication du plan d'ici mars 2006.</li> <li>• Mise en œuvre du plan officiel d'activités stratégiques du Programme d'encouragement aux systèmes d'énergies renouvelables (PENSER) pour 2004-2007 afin de respecter les engagements pris à l'issue du sondage ministériel de 2003 et des consultations de</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
	<p>en réponse au sondage ministériel de 2003 et aux consultations de l'industrie de 2004.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SMM a terminé son plan d'activités pour 2004-2006. Afin de renforcer la responsabilisation, le plan d'activités comporte des mesures de succès et des organisations responsables. Les activités de ce plan sont en phase avec les cinq orientations stratégiques de RNCan et elles appuient les priorités du SMM. Les deux principaux volets du processus de planification et de responsabilisation du SMM (plans d'activités et accords sur le rendement des cadres supérieurs) ont été clairement harmonisés. L'accord de rendement du SMA – SMM a été affiché sur le site Intranet du SMM afin d'élargir la compréhension par les employés des orientations et des priorités du Secteur.</li> <li>• Le Bureau des services partagés (BSP) a publié son plan d'activités (2005-2010) préparé de concert avec tous les clients internes de RNCan.</li> </ul>	<p>l'industrie de 2004.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SMM préparera son plan d'activités pour 2006-2008.</li> <li>• Le Secteur de la gestion intégrée concevra et mettra en œuvre un instrument intégré pansectoriel de planification de ses activités.</li> </ul>
<b>Analyse de la conjoncture</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Direction des communications a multiplié ses analyses de la conjoncture. La direction publie mensuellement une analyse de la conjoncture publique. Un sommaire trimestriel de ces analyses et divers produits relatifs à ces analyses sont affichés sur le site Intranet <i>La boussole quotidienne</i>.</li> <li>• À la conférence annuelle des gestionnaires du SMM, les principaux intervenants des secteurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La DPS coordonnera la préparation d'une analyse de la conjoncture ministérielle pour appuyer l'élaboration du plan stratégique du Ministère.</li> <li>• La DPS étudiera les options et les modèles d'établissement d'une procédure d'analyse de la conjoncture à l'appui de la planification stratégique et des activités du Ministère.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
	privé et public ont donné aux gestionnaires du Secteur une analyse de la conjoncture.	
<b>Rapports administratifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RNCan a lancé une démarche intégrée de planification et d'établissement de rapports administratifs qui fixe l'orientation stratégique globale du Ministère et incite les gestionnaires à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie administrative du Ministère.</li> <li>• Les Secteurs se sont dotés de plans d'amélioration ou d'action mais ils doivent prendre d'autres mesures, en particulier pour assurer le suivi par rapport aux attentes du CRG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le cadre du processus d'élaboration d'un plan stratégique de RNCan en 2005-2006, on entend mettre en œuvre un cadre pour harmoniser les plans et les rapports (p. ex. le plan stratégique ministériel, le RPP, le RMR, la SDD, le CGR et les plans d'activités sectoriels) dans tout le Ministère. Le <i>Guide de planification</i> sera révisé pour décrire les rapports qui existent entre les plans et les méthodes de planification.</li> <li>• Par l'entremise du SGI, RNCan élaborera/actualisera son AAP et se conformera aux nouvelles lignes directrices du SCT sur les RPP/RMR afin de mieux rendre compte du rendement de RNCan. Même si certains indicateurs des résultats sont fournis pour le RPP et le RMR de RNCan, on pourrait en utiliser d'autres pour mieux évaluer le rendement du Ministère.</li> <li>• On procédera à un examen de fin d'exercice du plan d'activités du SMM pour 2004-2005.</li> </ul>
<b>Harmonisation avec les priorités du gouvernement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour être sûr que les programmes, les produits et les résultats du SST demeurent en phase avec les priorités du Ministère et du gouvernement, le Secteur élaborera des modèles logiques pour chacun de ses programmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Secteur SST élaborera des modèles logiques pour chacun de ses programmes essentiels. Le Secteur adoptera ensuite un cadre de gestion axé sur les résultats.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
	<p>essentiels.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Par le biais d'un examen et du classement par ordre de priorité des objectifs, le Groupe de travail S et T du Conseil canadien des ministres des forêts (CCMF) a apporté une précieuse contribution à l'élaboration d'un programme national d'innovation avec le concours du Conseil canadien de l'innovation forestière (CCIF).</li> <li>• L'atelier de recherche et développement du CCIF-SCF a parfaitement atteint son objectif, qui était d'harmoniser les recherches du SCF avec les besoins du gouvernement et de l'industrie.</li> <li>• Le SCF n'a pas été en mesure de diriger la réponse fédérale à la stratégie nationale sur les forêts comme on s'y attendait, faute de ressources suffisantes. Le SCF a par contre contribué à la préparation du document du Cabinet qui fait état du besoin de lutter contre le problème des espèces exotiques envahissantes. Dans le budget 2005, on a pris l'engagement d'un investissement de 85 millions \$ sur cinq ans pour permettre la mise en œuvre de la stratégie nationale.</li> <li>• Le Bureau du scientifique principal de RNCAN a fait preuve de leadership dans la vision sur les services du gouvernement du Canada en s'assurant que des</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Bureau des services partagés (BSP) examinera constamment sa stratégie pour assurer la prestation de services efficaces et rentables à ses clients, qui respectent en outre les priorités du gouvernement en ce qui concerne le Programme de modernisation des services internes (PMSI). Le BSP, avec le concours de la Direction de la gestion des finances (DGF), collaborera de près avec les organismes qui participent à l'initiative PMSI pour veiller à ce que RNCAN soit en phase avec le gouvernement du Canada.</li> <li>• Le SCF-RNCAN dirigera la préparation de la réponse interministérielle à la Stratégie nationale sur les forêts (2003-2008) pour apporter la preuve des mesures prises par le gouvernement fédéral pour faire progresser l'aménagement durable des forêts dans tout le Canada.</li> <li>• En 2005-2006, le Bureau du scientifique principal concevra des perspectives pour les services relatifs aux connaissances publiques à l'appui de l'implantation de la vision du gouvernement du Canada sur les services en tenant des consultations avec les ministères et organismes à vocation scientifique sur les principales questions, en leur faisant parvenir un programme à l'avance et en contribuant au plan de mise en œuvre.</li> <li>• L'élaboration d'une stratégie S et T sur les énergies</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
	<p>allusions à l'importance des services relatifs au savoir étaient intégrées dans la vision. Il a donc parrainé un atelier avec le concours de la Direction du dirigeant principal de l'information du SCT auquel ont participé des représentants de plusieurs ministères pour analyser la notion de services de savoir public et pour élargir la prise de conscience et la compréhension de ce que l'on entend par « transformation des services » pour les activités S et T.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Plan stratégique d'activités du PENSER 2004-2007 émanant d'EPS cerne et analyse les moteurs et les tendances cruciales de même que les défis et les occasions des avantages réciproques du marché du chauffage et de la climatisation verts au Canada. Il évalue les facteurs extérieurs qui influent sur l'engagement pris de promouvoir des politiques cohérentes sur les énergies renouvelables à travers la planète afin de mieux égaliser les règles du jeu. Il porte également sur des éléments du discours du Trône ayant trait aux investissements dans la formation des ressources humaines et dans la métamorphose des idées brillantes d'un plus grand nombre de Canadiens en emplois de qualité de même qu'en exportations possibles de savoir, de produits et de services. Cela permet au Canada de mieux s'acquitter de ses engagements internationaux en vertu du Protocole de</li> </ul>	<p>durables afin de recenser les priorités S et T nationales et fédérales sur l'énergie débutera en 2005-2006. À cette occasion, on instituera un comité consultatif national et l'on tiendra des consultations nationales. Le comité prodiguera des conseils en 2005-2006 tandis qu'on mettra la dernière touche à la stratégie.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Continuer d'aider le Canada à respecter ses engagements internationaux en vertu du Protocole de Kyoto.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
	Kyoto.	
<b>Programme intégré de gestion des questions horizontales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Comité de gestion du Ministère (CGM) a tenu 37 réunions tout au long de l'année. Parmi les points inscrits à l'ordre du jour, il y avait la politique stratégique, les priorités gouvernementales, les politiques, les activités S et T, l'administration et la gestion. Une retraite du SGM a eu lieu les 4 et 5 mai 2004 et ceux qui y ont assisté ont eu droit à une présentation et à un débat sur la façon dont le Ministère peut s'attaquer de manière plus efficace aux questions horizontales. On a fait des recherches sur les modèles de gestion des dossiers horizontaux dans d'autres ministères.</li> <li>• Quatre-vingt-deux séances d'information ministérielles ont eu lieu en 2004-2005 pour informer et (ou) tenir au courant le ministre et (ou) le secrétaire parlementaire des questions émergentes et courantes et préparer le ministre aux réunions du Cabinet et des comités.</li> <li>• La DPS a préparé une proposition en vue de revigorer le CGM, laquelle prévoit des mesures qui renforceront l'axe politique et stratégique des réunions du CGM et assureront la gestion homogène des questions horizontales dans tout le Ministère. La proposition a été</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De nombreux Secteurs ont fait l'objet d'une restructuration, notamment le regroupement des analyses politiques et de l'élaboration des politiques au sein du Service canadien des forêts et le fractionnement des programmes politiques et technologiques dans les Secteurs de l'énergie, sans oublier de récents changements organisationnels, comme la création du Bureau des services partagés. Tout cela aboutira au peaufinement du mandat, à l'examen de la structure de gouvernement et à l'intégration de la planification stratégique et de celle des activités.</li> <li>• Les Secteurs continuent de prendre une part active aux groupes de travail ministériels pour s'assurer que les questions horizontales sont bien représentées et gérées.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Régie et orientation stratégique</b>		
	présentée au CGM en mars 2005 et celui-ci l'a acceptée.	
<b>Implantation des services partagés de RNCAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les diverses commissions d'étude ministérielles ont précisé les services, les postes et les effectifs qui seront mutés au BSP en provenance de divers secteurs. Près de 600 employés ont été mutés de divers secteurs au BSP depuis le 17 janvier 2005. La mutation des ressources de divers secteurs au BSP, les processus de restructuration et l'adoption d'outils administratifs sont en cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La phase de transformation durera du 17 janvier 2005 au 31 mars 2006, pendant que le BSP s'occupe de restructurer les processus, de préserver les services à la clientèle, de gérer ses employés et de lancer des projets spécialisés.</li> <li>D'ici le 1<sup>er</sup> avril 2006, le BSP prévoit d'avoir des accords sur les niveaux de service avec ses clients.</li> </ul>
<b>Mise en œuvre de la stratégie S et T</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RNCAN a publié son premier rapport annuel S et T en 2004, le prochain étant attendu en mai 2005. Le Bureau du scientifique principal (BSP) a assuré la coordination et le pilotage du projet.</li> <li>Les programmes, les services et les initiatives nationales du Secteur des sciences de la terre ont terminé leurs modèles logiques ou sont en passe de le faire. Le Secteur s'est doté d'une stratégie S et T dynamique et efficace. Grâce à l'examen suivi de la stratégie, les programmes du Secteur sont harmonisés avec les principales priorités actuelles du gouvernement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2005-2006, le Bureau du scientifique principal élaborera un système de gestion de l'information (SGI) S et T qui s'inspirera de l'AAP de RNCAN et d'un modèle de CGRR. La version préliminaire du SGI devrait entrer en service d'ici mars 2006.</li> <li>Le SST parachèvera l'élaboration des modèles logiques et poursuivra l'examen soutenu de la stratégie S et T.</li> </ul>

## Valeurs de la fonction publique

### État final visé par le CRG

De par leurs actions, les dirigeants ministériels renforcent constamment l'importance des valeurs et de l'éthique de la fonction publique en fournissant des résultats à tous les Canadiens (p. ex. valeurs démocratiques, professionnelles, liées à l'éthique et aux personnes).

### Indicateurs des progrès du CRG

- Conduite exemplaire;
- Valeurs de la fonction publique conformes aux réalités et à la culture du Ministère;
- Méthodes de gestion axées sur les valeurs.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Valeurs de la fonction publique</b>		
<b>Avancement du programme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On a procédé à une vérification interne du programme des valeurs et de l'éthique et les résultats de l'analyse montrent que le Ministère a un énoncé de valeurs puissant, des instruments de résolution détaillés, des rôles et responsabilités clairement définis et qu'il se concentre sur les activités dont il a la charge. Des recommandations seront formulées dans le plan de travail de 2005-2006 (voir annexe I – Liste des audits).</li> </ul>	Par le biais du SGI, RNCan : <ul style="list-style-type: none"> <li>• confiera à un agent à temps plein le dossier des valeurs et de l'éthique;</li> <li>• poursuivra ses séances d'orientation et ses ateliers régionaux;</li> <li>• continuera d'élaborer des instruments;</li> <li>• surveillera les mécanismes de poursuite du programme.</li> </ul>
<b>Sensibilisation aux valeurs et à</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Secteurs ont sensibilisé leurs membres aux valeurs et à l'éthique de RNCan dans le cadre de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SGI s'occupera d'intégrer les valeurs dans le régime des ressources humaines de RNCan au fur et à mesure que les</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Valeurs de la fonction publique</b>		
<b>l'éthique</b>	<p>leurs séances d'orientation et ont fait la promotion du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique lors de ses séances et aux réunions de leurs employés et gestionnaires. L'énoncé des valeurs de RNCan faisait partie des plans d'activités de nombreux Secteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'équipe dirigeante de la Direction des sciences du SCF a élaboré un « mandat » énonçant son éthique, ses valeurs et son code de conduite qui a été signé par chaque membre.</li> <li>• La Direction des communications compte deux bénévoles qui font office de confidents si les employés tiennent à faire part de leurs préoccupations sur les valeurs et l'éthique, entre autres questions. Lors des réunions hebdomadaires des employés, on répond également aux questions anonymes.</li> <li>• En 2004, le SMM a terminé son dialogue sur les valeurs et l'éthique. Une personne-ressource responsable des valeurs et de l'éthique a été nommée au sein de la Direction de la technologie minérale. Le Code de valeurs et d'éthique dans la fonction publique a été vivement promu lors des réunions des gestionnaires et des séances d'orientation destinées aux nouveaux employés. L'énoncé des valeurs de RNCan faisait partie intégrante du <i>Plan d'activités du SMM 2004-2006</i>.</li> </ul>	politiques nécessaires sont conçues.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Valeurs de la fonction publique</b>		

## Politiques et programmes

### État final visé par le CRG

La capacité ministérielle continue de recherche et d'analyse est développée et maintenue afin d'assurer la formulation d'options de haute qualité en matière de politiques, de conception de programmes et de conseils à l'intention des ministres.

### Indicateurs des progrès du CRG

- Capacité analytique soutenue et culture de consultations, d'examen et de remise en question;
- Politiques et programmes axés sur les résultats en phase avec les priorités horizontales du gouvernement;
- Engagement des citoyens;
- Confiance du ministre et du centre (BCP, SCT, etc.).

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Politiques et programmes</b>		
<b>Priorités horizontales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Ministère a activement collaboré à l'élaboration d'un cadre horizontal de responsabilisation et de gestion axé sur les résultats au sujet des activités fédérales se rapportant aux changements climatiques. RNCan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire preuve de leadership et contribuer aux examens pangouvernementaux des politiques et des programmes sur les gaz à effet de serre et à l'élaboration des politiques et des programmes nouveaux.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Politiques et programmes</b>		
	<p>apporte une contribution précieuse au volet d'atténuation (STPE) en plus d'assurer la coordination du volet technologie et innovation (BRDE) dans le cadre de l'examen des mesures d'atténuation rentables du programme sur les changements climatiques du Conseil du Trésor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une retraite stratégique du STPE a eu lieu en novembre 2004, et une deuxième au mois de décembre. Trois initiatives stratégiques intrasectorielles ont été prises dans les domaines des édifices, des transports et de l'industrie. Le suivi se poursuivra en 2005-2006.</li> </ul>	
<b>Prestation des services et exécution des programmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les directions politiques du SMM ont été réorganisées afin d'améliorer leurs services et leurs programmes.</li> <li>• Le SMM a également souligné les compétences que doivent posséder les agents des produits et préparé une trousse pour la gestion axée sur les compétences des effectifs responsables des politiques.</li> </ul>	<p>Dans le Secteur de la gestion des ressources humaines, le SGI :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• renforcera la capacité de politique analytique pour la gestion des RH;</li> <li>• se livrera à une analyse de la conjoncture au sujet du marché du travail, des facteurs internes et externes qui risquent d'avoir une incidence sur les effectifs et les objectifs administratifs du Ministère;</li> <li>• examinera et établira les politiques et les contrôles nécessaires sur les ressources humaines;</li> <li>• établira un cadre pour un milieu de travail sain.</li> </ul> <p>Dans le domaine de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, le SGI :</p>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Politiques et programmes</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• élaborera de nouvelles politiques, procédures et lignes directrices en matière d'AIPRP;</li> <li>• établira un cadre pour évaluer le respect des politiques et des lois sur l'AIPRP;</li> <li>• élaborera des procédures de financement et de dépenses pour l'AIPRP;</li> <li>• fournira des directives et des conseils au Ministère pour que celui-ci se dote des moyens voulus pour répondre aux demandes d'AIPRP;</li> <li>• élaborera une stratégie de communications sur l'AIPRP et un programme de sensibilisation et d'éducation à l'appui de la législation;</li> <li>• répliquera aux rapports de mise en œuvre du SCT en présentant des documents analytiques annuels à l'appui de la législation;</li> <li>• assurera le traitement ponctuel des demandes d'information en vertu des lois sur l'AIPRP;</li> <li>• coordonnera, rendra compte et fournira des conseils d'expert sur les évaluations des incidences sur la protection des renseignements personnels.</li> <li>• établira un modèle de conformité avec la <i>Loi sur les immeubles fédéraux et les biens réels fédéraux</i> et ses règlements et avec l'ensemble de politiques du SCT à la fois dans la RCN et les régions;</li> <li>• élaborera un modèle national sur les biens immobiliers, un modèle de gouvernance et préconisera un cadre sur les biens immobiliers;</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Politiques et programmes</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• fera avancer la stratégie immobilière pour la région de la capitale nationale;</li> <li>• élaborera une stratégie de gestion des investissements afin de classer par ordre de priorité et d'approuver les gros projets d'investissements immobiliers.</li> </ul> <p>Le Secteur de la technologie et des programmes énergétiques continuera d'appuyer la stratégie de l'Office de l'efficacité énergétique afin d'assurer la consultation des intervenants (c.-à-d. le Conseil consultatif national sur l'efficacité énergétique) au sujet des questions horizontales communes qui ont un rapport avec la conception des politiques et des programmes.</p>
<b>Gestion de l'information (GI) et technologies de l'information (TI)</b>	RNCan a désigné son haut fonctionnaire responsable de la mise en œuvre de la gestion de l'information gouvernementale et a conçu à la fois une stratégie de GI et un modèle de gouvernance et de responsabilisation en matière de GI.	<p>Le SGI :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• concevra les éléments des infrastructures ministérielles en matière de GI et de TI du Programme de continuité des opérations; un cadre de planification stratégique; une stratégie de communications et des programmes de sensibilisation et d'éducation; ainsi que des politiques, des normes et des lignes directrices;</li> <li>• surveillera le respect des politiques et des lois; établira un partenariat avec autres ministères du gouvernement pour l'élaboration des plans et des outils et participera aux réunions des comités du GdC;</li> <li>• adaptera le cadre actuel de gouvernement en direct pour l'harmoniser avec les orientations ministérielles;</li> <li>• jouera un rôle stratégique dans les projets spécialisés du</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Politiques et programmes</b>		
		BSP; <ul style="list-style-type: none"> <li>• peaufinera et préservera la structure ministérielle de classification idéologique;</li> <li>• établira un plan ministériel de rétention et d'élimination;</li> <li>• analysera les besoins d'outils informatiques et électroniques.</li> </ul>
<b>Architecture des activités des programmes (AAP)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il s'agit d'une activité suivie dont le but est de mieux refléter la façon dont RNCan est géré et de le responsabiliser, et de définir la façon dont les activités contribuent à l'atteinte de l'objectif stratégique n° 1 (aider les Canadiens à tirer parti de l'évaluation, de l'exploitation et de l'utilisation des ressources naturelles du Canada et avoir les connaissances nécessaires pour atténuer les effets et intervenir avec efficacité face aux dangers naturels et artificiels).</li> <li>• Le plan d'activités du SMM a été actualisé et reformaté pour s'imbriquer dans le cadre de l'AAP.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certains Secteurs procèdent à la reconfiguration de l'Architecture des activités des programmes (AAP) en fonction de la restructuration, des nouveaux secteurs d'activités et des directives du SCT.</li> <li>• Le cadre de planification stratégique de RNCan utilisera la structure de l'AAP dans le but d'élaborer les plans d'activités des secteurs, conformément au plan stratégique du Ministère.</li> </ul>

## **Personnes**

### **État final visé par le CRG**

Le Ministère possède les effectifs et le milieu de travail voulus et il met l'accent sur l'acquisition des compétences pour assurer son succès et un excellent avenir à la fonction publique du Canada.

### **Indicateurs des progrès du CRG**

- Reflète le Canada;
- Respectueux des exigences relatives aux langues officielles;
- Capacité renouvelée/continue;
- Milieu de travail positif;
- Engagement des employés;
- Possibilités d'épanouissement;
- Continuum de leadership;
- Reconnaissance, récompenses et sanctions.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
<b>Modernisation de la fonction publique</b>	<p>RNCan a respecté les exigences fondamentales de mise en œuvre de la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> et la DGRHS continuera d'appuyer les gestionnaires dans l'élaboration de leurs plans sectoriels de RH afin de suivre les trois orientations stratégiques de RNCan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bâtir et maintenir un fort potentiel de gestion;</li> <li>• recruter des effectifs qualifiés et diversifiés;</li> <li>• retenir les effectifs qualifiés en investissant dans les employés et en leur offrant un milieu de travail sain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les Secteurs continuent de contribuer à la mise en œuvre de la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> par le biais de groupes de travail (dotation, relations du travail, apprentissage, équité en matière d'emploi et langues officielles), de présentations à l'intention des employés et de la Tribune des champions.</li> </ul> <p>Par l'entremise du SGI, RNCan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysera les plans sectoriels de RH et déterminera les éléments communs pour réharmoniser et rajuster les politiques ministérielles;</li> <li>• aidera les gestionnaires à déterminer les besoins actuels et futurs par une planification intégrée des RH;</li> <li>• élaborera les éléments suivants: un cadre stratégique pour la gestion des RH du Ministère; une procédure d'élaboration des politiques et de tenue de consultations; des instruments de planification des activités et des RH;</li> <li>• appuiera les gestionnaires dans la mise en œuvre de la LMFP;</li> <li>• veillera à ce que les gestionnaires possèdent les compétences voulues pour exercer les pouvoirs qui leur ont été délégués;</li> <li>• établira des profils de classification et de compétences pour les spécialistes de la GI;</li> <li>• dirigera et coordonnera la conférence électronique.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
<b>Ressources humaines – Employés nommés pour une période déterminée</b>	Secteur de la technologie et des programmes énergétiques (STPE) – Un plan a été élaboré pour le CTEC – Ottawa. Les 18 employés nommés pour une durée déterminée ont acquis le statut d'employés nommés pour une durée indéterminée.	Le plan relatif aux employés nommés pour une durée déterminée sera intégré dans le plan des RH du CTEC pour l'ensemble de la division, qui doit être prêt d'ici octobre 2005.
<b>Statut bilingue des employés EX et non-EX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation de perfectionnement linguistique a été dispensée dans tous les Secteurs de RNCan. Pour l'heure, près de 90 % des cadres supérieurs répondent aux exigences linguistiques de leur poste. Les Secteurs ont également organisé des séances de formation à l'interne.</li> <li>• En 2004-2005, le Programme de formation linguistique du SMM a été élargi à la totalité du Secteur, de même qu'à certaines parties du SST et des Secteurs de l'énergie, ainsi qu'à la Direction des communications. Au total, 340 personnes se sont inscrites au programme, dont 85 étaient des employés du SMM (20 % des employés du SMM). À ce jour, 18 étudiants ont réussi aux épreuves linguistiques de la CFP. D'autres ministères gouvernementaux ont exprimé le vœu d'obtenir des renseignements sur le programme. Le Comité des RH du SMM a poursuivi son examen annuel de la capacité linguistique des superviseurs du SMM et a pris des mesures de suivi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre ou offrir une formation linguistique à l'interne à tous les employés que cela intéresse.</li> <li>• D'ici la fin de 2005-2006, 90 % des employés de la DPS seront soit bilingues, soit inscrits à un programme de formation linguistique. Les deux langues officielles seront utilisées au quotidien au sein de la direction.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
<b>Un milieu de travail de choix</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Bureau des services partagés (BSP) s'est occupé également de la migration d'environ 600 employés. Le BSP s'ingénie à créer un milieu afin de minimiser l'impact des changements attribuables au Plan de modernisation des services internes sur ses employés. Le Bureau a amorcé une procédure afin de donner une image positive du BSP. Le BSP a approuvé un Plan de gestion du changement, qui prévoit un certain nombre d'initiatives visant à harmoniser les efforts des employés et les buts du BSP. Une de ces initiatives est la commission d'étude sur les personnes, qui a reçu pour mandat de déterminer, de déployer et de défendre les politiques et les pratiques du BSP pour en faire le milieu de travail de choix. L'objectif de la commission d'étude sur les personnes est d'élaborer des procédures humaines afin de bâtir un milieu de travail sain, de fixer les principes et les pratiques, de piloter des projets sur les employés, en particulier des commissions d'étude sur les RH en tant que groupes de travail d'employés et d'assumer la paternité des problèmes humains et des solutions/initiatives. Le BSP réalisera également un sondage sur le niveau de satisfaction des employés.</li> <li>• Le SMM a préparé et mis en œuvre un plan d'action officiel pour donner suite aux résultats du</li> </ul>	Des plans sont en cours pour réaliser un autre sondage auprès des fonctionnaires durant l'automne/hiver 2005.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
	<p>sondage de 2002 auprès des fonctionnaires et a régulièrement analysé les progrès réalisés aux réunions du Comité des RH du SMM.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SMM a organisé des réunions du Comité de coordination patronal-syndical aux mois de mai et novembre pour discuter entre autres choses du BSP, de la restructuration, des emplois pour une durée déterminée et du rôle des gérants.</li> </ul>	
<b>Équité en matière d'emploi – Appui et avancement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SGI finance la présidence du Comité des minorités visibles (CMV).</li> <li>• Le Comité des ressources humaines (RH) du SMM a continué de surveiller les niveaux de représentations des groupes visés par l'équité en matière d'emploi. Plus de 50 % des employés du SMM ont suivi les cours de formation du Ministère sur l'équité en matière d'emploi et la diversité.</li> <li>• Le SCF a doublé le nombre d'employés qui ont suivi les cours obligatoires sur la diversité, même s'il en reste encore beaucoup qui n'ont pas suivi la formation.</li> <li>• Le SCF a continué d'apporter son soutien sous forme d'une présidente, d'une coprésidente et d'un secrétariat pour le Réseau des femmes de RNCan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CGM doit tenir les engagements de continuer à épuiser des points de repère du changement et d'appuyer la représentation des minorités visibles.</li> <li>• Il faut assurer la représentation du CMV au sein de trois groupes de travail ministériels sur la LMFP, à savoir la dotation, l'apprentissage et les relations du travail (c.-à-d. prendre part aux échanges sur la résolution des conflits).</li> <li>• Veiller à ce que les nouveaux employés participent aux séances de formation obligatoires (c.-à-d. Équité en matière d'emploi et diversité et Prévention du harcèlement dans le milieu de travail).</li> <li>• Les Secteurs continuent de participer activement aux travaux du groupe ministériel sur l'équité en matière d'emploi chargé d'élaborer le plan d'action du Ministère pour 2005-2008.</li> <li>• Le Réseau des femmes prévoit d'organiser des activités d'apprentissage pour ses membres et des activités à l'appui du Mois de l'histoire des femmes. Le SCF continuera</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
		d'appuyer le réseau.
<b>Recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après avoir recruté 21 analystes des politiques en 2004, RNCan en a recruté 16 autres en 2005 pour son Programme de recrutement et de perfectionnement d'analystes des politiques. Après seulement deux ans d'existence, le programme de recrutement commence déjà d'avoir un impact sur la démographie du milieu des politiques au niveau débutants et de renforcer le potentiel ministériel en matière de politiques, afin d'assurer la formation de la prochaine génération de dirigeants politiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le SCF continue de renforcer son potentiel analytique en déplaçant des ressources des activités de recherche et développement vers les politiques à vocation scientifique et en recrutant un plus grand nombre d'analystes.</li> <li>On envisage d'élaborer un plan détaillé des ressources humaines, en phase avec la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>, et de l'harmoniser avec les plans d'activités des différents Secteurs afin de traiter des questions de recrutement, de rétention, de dotation, de planification de la relève, d'équité en matière d'emploi et de langues officielles.</li> </ul>
<b>Examen du rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le CTEC – Ottawa étudie ses méthodes d'examen du rendement. Des débats officiels suivis seront envisagés pour remplacer l'examen semestriel.</li> <li>Le CTEC – Varennes a adopté ces dernières années un processus de rétroaction continue. Chaque employé signe un accord de responsabilisation et suit un plan de formation qui est revu au moins deux fois par an. De nombreux Secteurs ont mis en place des processus analogues.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer des éléments du Cadre de responsabilisation de gestion dans les accords des cadres supérieurs et harmoniser les accords de responsabilisation des SM et des SMA.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Comité de direction du SMM examine régulièrement les rapports d'étape pour assurer le respect du processus de rétroaction sur le rendement.</li> </ul>	
<b>Séances d'orientation de RNCAN à l'intention des employés et des superviseurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les séances d'orientation ministérielles se poursuivent.</li> <li>• Suite à l'auto-évaluation réalisée par rapport au profil des compétences des superviseurs du CTEC établi en 2005, 25 superviseurs ont suivi le Programme d'orientation des superviseurs. L'orientation des employés du CTEC a lieu régulièrement, notamment dans le domaine de la sécurité.</li> <li>• Le Secteur de la politique énergétique et le Secteur de la technologie et des programmes énergétiques ont organisé une séance d'orientation en janvier 2005 à laquelle ont participé 50 employés.</li> <li>• Trois séances d'orientation de deux jours ont été organisées à l'intention des nouveaux employés du SMM : en mai 2004 (16 participants le premier jour et 31 le deuxième); en septembre 2004 (20 participants le premier jour et 19 le deuxième); et en janvier 2005 (18 participants le premier jour et 25 le deuxième). Six visites d'une heure des laboratoires ont été organisées à l'intention d'environ 80 nouveaux employés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RNCAN continue d'organiser des séances d'orientation ministérielles tout au long de l'année afin d'instruire les nouveaux employés, notamment sur la culture, les valeurs et les sphères de responsabilité du Ministère.</li> <li>• L'orientation des employés des différents Secteurs se poursuit.</li> <li>• Une évaluation du programme CTEC aura lieu en 2005 et une formation sera dispensée ultérieurement.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Personnes</b>		
<b>Perspectives de perfectionnement professionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>On a pris des mesures dans le domaine des perspectives de perfectionnement professionnel, de la résolution des conflits, de l'encadrement et du mentorat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les Secteurs continueront de respecter les dispositions de la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> et de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies de RH dont le but est d'attirer et de retenir des effectifs motivés et compétents afin de respecter les priorités et d'orienter le changement.</li> </ul>
<b>Conciliation travail-vie</b>	Des ateliers sectoriels ont été organisés sur la conciliation de la vie professionnelle et personnelle.	Le SCF procédera à une évaluation de l'état physique de ses infrastructures régionales et élaborera un plan à long terme pour remédier aux problèmes décelés.
<b>Santé et sécurité</b>	Une formation a été dispensée sur la santé et la sécurité (le CTEC-STPE ont organisé 122 journées-personnes, le SMM, 380 journées-personnes).	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer que le cadre de sûreté, de santé et sécurité et de gestion des urgences est accepté par le Ministère.</li> <li>Parachever le Centre des opérations d'urgence du Ministère et s'assurer qu'il fonctionne comme prévu en cas d'urgence.</li> </ul>

## Services axés sur les citoyens

### État final visé par le CRG

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

### Indicateurs des progrès du CRG

- Surveillance et amélioration continues des services;
- Exploitation optimale des options technologiques;
- Habilitation des agents de prestation de services de première ligne;
- Relations efficaces.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
<b>Services et avantages pour le public et les intervenants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le SCF de RNCAN a contribué et œuvré avec ses partenaires à un important projet de collaboration piloté par l'Association canadienne des centres de sciences et intitulé La Grande Aventure Scientifique Canadienne. Grâce à ce projet, le public se voit offrir la possibilité de voir le Canada dans l'optique d'un scientifique. Le but est une exposition itinérante où seront présentées les grandes percées scientifiques, les inventions et les innovations canadiennes. Un protocole d'entente a été préparé et signé et on a déjà entamé les travaux préliminaires sur la conception de l'exposition.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2005-2006, le BSP poursuivra ses activités de communications afin d'élargir la sensibilisation, la compréhension et l'adhésion aux activités de transformation des services du gouvernement du Canada et de RNCAN.</li> <li>• Le CTEC jouera un rôle scientifique dirigeant dans les domaines du charbon propre, de l'hydrogène et des piles à combustible, des édifices durables et des biocarburants.</li> <li>• Le SCF coordonnera la préparation du rapport de 2005 sur les critères et indicateurs de l'aménagement durable des forêts au Canada, qui sera publié d'ici la fin de 2005.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Portail national sur les incendies, qui relie tous les sites Web canadiens traitant des feux de forêt, a été conçu et mis en place.</li> <li>• Le Bureau du scientifique principal (BSP) a décidé de remanier son site Intranet pour qu'il devienne un instrument de communication davantage axé sur les clients. L'objectif est d'assurer que le site est actualisé et instructif afin de sensibiliser et d'instruire les employés sur les activités de transformation des services. Ce remaniement s'est traduit par une circulation accrue au cours des six mois de la période de suivi. Le trafic est suivi mensuellement pour comprendre les besoins, les attentes et les intérêts des clients.</li> <li>• Grâce au STPE, RNCan a été un chef de file ou l'un des grands protagonistes d'un certain nombre d'initiatives horizontales, parmi lesquelles : l'Alliance canadienne sur les piles à combustible dans les transports, l'implantation du programme Super E au Japon, au Royaume-Uni et en Chine, le programme Drake Landing : un système de chauffage solaire communautaire, le programme de captage du CO<sub>2</sub> du charbon propre, le défi Une Tonne, le Consortium de l'industrie sidérurgique et l'initiative des Fonds municipaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RNCan continuera de prodiguer des conseils stratégiques dans divers domaines, notamment dans celui de l'aménagement de barrages hydroélectriques et des interconnexions de transmission, des normes obligatoires de fiabilité électrique et de la mise en œuvre des recommandations de la Commission d'étude canado-américaine sur les pannes d'électricité.</li> <li>• Appuyer les plans stratégiques élaborés par des groupes interministériels d'experts dans neuf secteurs technologiques dans le contexte des contrats à terme prévus sur les produits énergétiques figurant dans L'avenir énergétique du Canada : Scénarios sur l'offre et la demande jusqu'en 2025 de l'Office national de l'énergie.</li> <li>• Le Bureau sur les déchets de combustibles nucléaires de RNCan administrera l'examen par le gouvernement de la proposition du DGDN afin de formuler une recommandation qui ralliera tous les ministères et organismes fédéraux concernés.</li> <li>• Participation soutenue au programme de recrutement universitaire et au programme d'échanges d'étudiants du gouvernement fédéral.</li> <li>• Participation soutenue aux comités interministériels, interprovinciaux et industriels, de même qu'aux conférences</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
	<p>verts.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publication de produits parmi lesquels l'Annuaire des minéraux du Canada, qui fournit des données et des analyses continues de l'industrie minière canadienne, la carte 900A, qui illustre toutes les mines et les gisements de pétrole et de gaz au Canada, le site Internet du SMM, qui a reçu environ un million de visites; la distribution de <i>Le point sur le SMM</i>, communiqué sur les activités de recherche et de politique du Secteur distribué à plus de 5 500 intervenants; l'ouverture d'une ligne de questions pour le public qui a répondu à plus de 1 000 questions sur l'activité minière au Canada.</li> <li>• RNCan a contribué à l'implantation de la Commission d'étude canado-américaine sur les pannes d'électricité de même qu'aux initiatives interministérielles et fédérales-provinciales afin d'améliorer l'efficacité de la procédure de réglementation de l'hydroélectricité.</li> <li>• Consultation des intervenants sur le remodelage de l'Initiative de déploiement des énergies renouvelables, ainsi que des conditions et modalités de l'élargissement du Programme</li> </ul>	<p>et aux tribunes sur les questions et les programmes ayant un rapport avec les ressources naturelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prochaine mesure que prendra le Secteur de la politique énergétique sera la mise en place d'une stratégie qui améliorera considérablement l'utilisation des données émanant de la prestation des services et des activités de gestion des clients dans les décisions stratégiques et opérationnelles.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
	d'encouragements à la production d'énergie éolienne.	
<b>Partenariats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A contribué à l'initiative horizontale consistant à collaborer avec les commissions <i>offshore</i>, d'autres ministères gouvernementaux, l'Office national de l'énergie afin de renouveler le cadre de réglementation de l'industrie pétrolière et gazière <i>offshore</i>.</li> <li>• Le SMM a géré ses partenariats avec grande efficacité. Par exemple, le Comité fédéral-provincial-territorial (FPT) sur les statistiques sur les minéraux, placé sous l'égide du SMM, a poursuivi le renforcement de ses nombreux partenariats intergouvernementaux pour assurer l'existence de statistiques précises, ponctuelles et uniformes sur les activités minières qui se déroulent dans les 13 juridictions du Canada. Le Comité FPT a promu l'échange de données, l'élimination des efforts redondants et la création d'un consensus sur les priorités. Dans le rapport annuel 2005 de la vérificatrice générale, celle-ci mentionne comme exemple à émuler par d'autres la coopération et les partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux du SMM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Centre canadien de recherches sur les fibres forestières devrait entrer en service en 2006.</li> <li>• Poursuivre les collaborations à l'initiative horizontale en œuvrant avec les commissions <i>offshore</i>, d'autres ministères gouvernementaux, l'Office national de l'énergie afin de renouveler le cadre de réglementation des secteurs pétrolier et gazier <i>offshore</i>.</li> <li>• Continuer d'administrer et de surveiller l'Unité de consultation de l'État (UCE) pour les associations de consultation des Autochtones qui participent au projet de gaz dans le Mackenzie conformément à l'honneur de l'État.</li> <li>• En 2005-2006, le SMM organisera sa conférence annuelle des gestionnaires. Celle-ci aura pour thème « L'exploitation minière et les métaux – Le contexte international ». Les gestionnaires se réuniront pour procéder à une vaste analyse de la conjoncture et amorcer des discussions qui se solderont par l'élaboration du Plan d'activités du SMM.</li> <li>• Continuer de codiriger les activités du Groupe de travail sur les énergies renouvelables.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La conférence annuelle des gestionnaires du SMM a réuni les principaux intervenants de l'industrie et du gouvernement qui ont abordé les grands problèmes auxquels doivent faire face les secteurs des minéraux et des métaux et qui ont décidé d'orienter les activités du Secteur.</li> <li>• SPE a coprésidé les travaux du Groupe de travail sur les énergies renouvelables (ER) du Conseil des ministres de l'énergie (CME).</li> <li>• SPE a financé l'Association des collègues communautaires du Canada pour lui permettre d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de formation sur les ER.</li> <li>• SPE a financé la Coalition canadienne de l'énergie géothermique pour accélérer la métamorphose du marché des pompes géothermiques au Canada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuer d'appuyer les travaux du Comité consultatif des RE sur la formation (CAFER).</li> <li>• Appuyer la mise en œuvre d'un accord de contribution signé.</li> </ul>
<b>ISO 9001-2000</b>	Quatre groupes du CTEC – Ottawa ont obtenu le renouvellement de leur certification.	En cours.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
<b>Initiative d'amélioration des services</b>	Des séances de formation sur les outils de mesure commune ont été dispensées aux coordonnateurs des services ministériels.	
<b>Services axés sur les clients de l'interne et de l'extérieur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RNCan a répondu aux exigences fondamentales d'un processus de consultations fructueuses avec les clients et les intervenants (p. ex. CCNMST, CCMST, comités consultatifs du SST, etc.). Au sein du SST, de nombreux clients ont été régulièrement consultés pour s'assurer que les produits et les services continuent de répondre à leurs besoins.</li> <li>• Le BSP a dispensé à ses employés une formation sur les services à la clientèle et une formation en ligne sur les offres permanentes de traduction.</li> <li>• En 2004-2005, les sites Internet du SMM ont continué d'être perfectionnés selon l'approche « extérieur-intérieur ». On a amélioré les sites en fonction d'un sondage mené auprès des clients; par exemple, un instrument de navigation avec un index par sujet de A à Z et un instrument de navigation selon le contenu par milieu d'utilisateurs (c.-à-d. menu d'informations pour les Autochtones, les entreprises et l'industrie, les exportateurs, les publics étrangers, les chercheurs d'emploi, les médias, les scientifiques et les chercheurs ainsi que les étudiants et les professeurs) ont été ajoutés. Soixante-dix pour</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le BSP s'occupe d'élaborer des mesures de rendement au sujet des accords sur les niveaux de service à l'intention des clients de l'interne et de bâtir une culture d'excellence dans les services à la clientèle.</li> <li>• En 2005-2006, le Bureau du scientifique principal (BSP) créera une base de données sur les services internes qui saisira plusieurs données sur la mesure du niveau de satisfaction des clients.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
	<p>cent des répondants au sondage ont estimé que les sites étaient excellents.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La Direction des communications a organisé des groupes de discussion pour examiner les besoins et déterminer les améliorations à apporter à des produits comme les publications, les renseignements sur les technologies propres, La Source et les articles promotionnels. La satisfaction des usagers est évaluée au sujet d'un certain nombre de services, comme les communications internes et les relations avec les médias.</li> </ul>	
<b>Gestion de l'information pour les clients de l'interne et de l'extérieur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orienter l'élaboration et la mise en œuvre du plan du programme SSS et multiplier les communications internes :</b> le Bureau du scientifique principal (BSP) a dirigé l'établissement d'un inventaire des services et des clients pour aider à mieux comprendre la nature et l'ampleur des services de RNCAN à ses clients, les circuits utilisés et pour déterminer si les besoins et les attentes des clients ont fait l'objet d'un sondage.</li> <li>• <b>Surveiller le déroulement d'une analyse des besoins pour la gestion du contenu du Ministère :</b> le BSP a terminé la première phase de l'analyse des besoins en ce qui concerne la</li> </ul>	<p>En 2005-2006, le BSP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• élaborera les principales composantes d'un cadre/stratégie de services axés sur les clients pour la prestation des services de RNCAN à l'intention de l'extérieur;</li> <li>• se fera le champion de l'amélioration du projet de services de RNCAN par le Web avec la Direction des communications, ce qui permettra la fourniture plus efficace d'informations et de services de RNCAN par le Web et facilitera la mise en œuvre de la feuille de route du gouvernement du Canada en vue d'assurer une présence cohérente sur Internet;</li> <li>• mènera à terme les principaux projets lancés en 2004-2005</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Service axé sur les citoyens</b>		
	<p>gestion du contenu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orienter l'analyse des trois visions de service pour l'applicabilité des occasions qui s'offrent à RNCan</b> : le BSP a terminé une analyse qui s'est soldée par deux documents énonçant les attentes et la voie de l'avenir pour RNCan de même que les attentes et les perspectives possibles qui s'ouvrent à tous les ministères et organismes à vocation scientifique (MOVS).</li> <li>• <b>Orienter l'élaboration à pleine échelle de la grappe S et T</b> : la grappe S et T a été officiellement lancée en octobre 2004. On a institué un réseau du contenu chargé d'identifier le contenu pertinent auprès des ministères partenaires.</li> <li>• <b>Maintenir l'élan du Projet ministériel de revitalisation d'Internet (PRI)</b> : ce projet est devenu un projet conjoint qui sera réalisé en 2005-2006.</li> <li>• Le site Web du Programme national de données sur les forêts a été complètement remanié et les données destinées au recueil de statistiques sur les forêts canadiennes ont été publiées selon la nouvelle présentation.</li> </ul>	<p>comme l'Analyse des besoins pour la gestion du contenu, une définition des besoins pour le Répertoire des experts et des spécialistes, l'implantation du projet pilote de portail de bibliothèque et terminera la constitution d'une base de données sur les services interrogeables qui permettra au Ministère de commencer à saisir des données sur les coûts et les clients;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• recensera les possibilités où les services de RNCan peuvent s'inspirer des résultats de projets de transformation des services d'autres ministères et facilitera cette mobilisation;</li> <li>• assurera la dernière année de financement du GED pour la grappe S et T et élaborera et adoptera une stratégie d'appui de la grappe au-delà de 2005-2006;</li> <li>• préparer une analyse de rentabilisation pour une stratégie nouvelle des services de bibliothèque de RNCan qui sera soumise à l'analyse du Comité de gestion du Ministère.</li> </ul>

## Gestion des risques

### État final visé par le CRG

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

### Indicateurs des progrès du CRG

- Définition et gestion des principaux risques;
- Prise en compte des risques dans le processus décisionnel;
- Culture consciente des risques;
- Capacité à communiquer et à gérer les risques dans le contexte public.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gestion des risques</b>		
<b>Mise en œuvre de la gestion intégrée des risques à RNCAN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RNCAN analyse systématiquement les secteurs à haut risque, anticipe les pressions financières et, au besoin, réaffecte ou reporte ses ressources. Les Secteurs intègrent la gestion des risques dans le cadre organisationnel de même que dans leur plan d'activités.</li> <li>• Tous les programmes du SST passent par une évaluation des risques avant d'être approuvés. On utilise les études d'impact et autres outils de rendement pour déterminer l'impact des résultats à moyen terme et à plus long terme.</li> <li>• Le plan d'activités du BSP précise les risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le profil de risque 2003 de RNCAN est jugé essentiel à une évaluation des atouts et des faiblesses de RNCAN dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique du Ministère.</li> <li>• Le plan d'activités du BSP précise les risques stratégiques, humains, opérationnels et financiers. Ces risques seront gérés par le contrôle continu des progrès réalisés par le BSP dans l'atteinte des buts approuvés.</li> </ul> <p>Le SGI :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• améliorera la gestion des ressources ministérielles en modernisant les systèmes et les façons de fournir des</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gestion des risques</b>		
	<p>stratégiques, humains, opérationnels et financiers. Ces risques sont gérés par le contrôle continu des progrès du BSP dans l'atteinte des buts approuvés. Comme exemples de risques stratégiques, il y a l'engagement de tous les échelons des gestionnaires de RNCan qui est essentiel au succès de la phase de mise en œuvre du BSP et le fait que le gouvernement du Canada peut ralentir la mise en œuvre des services partagés pangouvernementaux (ISMP).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2004-2005, le SMM a appliqué le système CARD (Collaborative Assurance and Risk Design) à ses activités de réglementation des explosifs. Le système a servi à évaluer les risques relatifs aux droits de permis d'explosifs. Les résultats de l'évaluation ont été intégrés dans une présentation au SCT. Le système a également servi à évaluer les risques se rattachant aux propositions de sûreté des explosifs. On a entrepris une évaluation des menaces et des risques des laboratoires relevant de la Direction de la technologie minérale au sein du SMM. Les évaluateurs ont suivi une formation à cet égard et l'on a dressé un inventaire des emplois dangereux.</li> </ul>	<p>conseils et des directives stratégiques en insistant sur la gestion des risques;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promulguera une politique ainsi que des lignes directrices sur la gestion des risques;</li> <li>• précisera et mettra en place des mesures pour répondre à certains éléments du régime de gestion des risques du CRG;</li> <li>• élaborera un cadre pour le rendement des TI et la gestion des risques des TI (DGI).</li> </ul>

## Gérance

### État final visé par le CRG

Le régime de contrôle ministériel (actifs, fonds, effectifs, services, etc.) est intégré et efficace et tous les employés comprennent bien ses principes sous-jacents.

### Indicateurs des progrès du CRG

- Des systèmes de gestion qui fournissent des données pertinentes et un système d'alerte rapide sur les ressources, les résultats et les contrôles;
- Une fonction de vérification et d'évaluation rigoureuse;
- Des spécialistes fonctionnels qui sont des partenaires;
- Le respect des lois, des politiques et des règlements.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gérance</b>		
<b>Examen des investissements fédéraux dans les activités S et T sur l'environnement et l'énergie</b>	RNCan s'est doté d'un solide cadre de gestion pour surveiller la mise en œuvre de son programme sur les déchets historiques. RNCan examine tous les deux mois les progrès financiers et politiques de l'initiative menée dans le secteur de Port Hope, qui est un projet de 260 millions \$ échelonné sur 12 ans.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RNCan examinera d'autres modèles de passation de marchés et de gestion pour assurer l'efficacité et la rentabilité du projet de nettoyage de Port Hope.</li> <li>• RNCan (BRDE) procédera à un examen des investissements fédéraux actuels dans les activités S et T sur l'environnement et l'énergie, qui se chiffrent au total à environ 200 millions \$ par an. L'objectif est d'assurer que les ressources financières appuient la mise en œuvre de la Stratégie S et T sur l'énergie durable. Cet examen comportera : le Programme de recherche et de développement énergétiques (PRDE) interministériel; la Stratégie d'innovation pour les technologies du changement climatique; le Centre de la technologie de l'énergie de</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gérance</b>		
		CANMET; les Mesures d'action précoce en matière de technologie (TEAM); et Technologies du développement durable Canada.
<b>Gestion financière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une solide analyse financière est toujours disponible. RNCan prépare une analyse semestrielle et au troisième trimestre de la situation et des prévisions financières qui est présentée et analysée par le Comité de gestion du Ministère.</li> <li>• Le Ministère a adopté une stratégie centralisée et très contrôlée au sujet de la passation des marchés.</li> <li>• RNCan a un plan d'investissement à long terme sur cinq ans, qui intègre toutes les catégories d'actifs.</li> <li>• Les systèmes informatiques de RNCan au sujet des biens immobiliers et des finances sont semi-intégrés, en ce sens qu'ils permettent de suivre le rendement et les données financières au niveau des actifs et des projets. Il y a également un système d'hébergement distinct qui fournit des renseignements sur les ETP, les occupants des édifices et les emplacements.</li> <li>• Des projets sur les TI, les services de traduction et les cartes d'achats ont été lancés pour réaliser des économies maximales. Le plan d'investissement</li> </ul>	<p>Le SGI :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• examinera/élaborera des politiques et des contrôles opportuns en matière de finances et d'achats et s'assurera qu'ils sont parfaitement compris par tous les intervenants du Ministère;</li> <li>• établira un cadre de gestion de la DGGF et une structure qui appuie l'importance attachée par le gouvernement à la fonction de contrôleur ministériel;</li> <li>• élargira la compréhension par les employés des politiques et des procédures sur les paiements de transfert; surveillera l'application des paiements de transfert par les gestionnaires de programmes; et veillera à ce que les montants des contributions remboursables soient recouverts dans les délais voulus;</li> <li>• précisera et mettra en œuvre des améliorations en ce qui concerne la conformité, le contrôle et les rapports sur les finances et les achats;</li> <li>• reverra et divulguera le processus d'établissement des coûts des mémoires au Cabinet et des présentations au Conseil du Trésor ainsi que le processus d'approbation par l'agent financier supérieur;</li> <li>• élaborera des stratégies de financement/dépenses pour les</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gérance</b>		
	<p>du BSP a été approuvé par le Comité de gestion du Ministère et est sur le point d'adopter des outils administratifs qui fourniront des informations opérationnelles et financières ponctuelles. Le BSP participe à une étude de référencement réalisée par le Conference Board du Canada au sujet de l'organisation de divers services partagés dans le monde entier.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2004-2005, le SMM a entrepris des activités afin d'améliorer la santé financière du Secteur. Un audit indépendant de la gestion des dépenses et du budget du SMM a été entrepris et devrait être terminé en 2005-2006.</li> </ul>	<p>infrastructures techniques;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• élaborera une stratégie de gestion des investissements afin de classer par ordre de priorité et d'approuver les grands projets d'investissements immobiliers;</li> <li>• promouvra le système intégré de l'OEE pour appuyer la politique ministérielle sur les paiements de transfert;</li> <li>• le CTEC élaborera un plan en vue de moderniser les laboratoires.</li> </ul>
<b>Audits</b>	Voir <b>annexe 1</b> pour une liste complète des audits internes approuvés qui ont eu lieu et qui illustrent les résultats et les recommandations pour 2004-2005.	<p><b>Plan d'audits internes approuvés pour 2005-2006 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mini-audit(s) des télécommunications;</li> <li>• Audit de la planification de la continuité des activités;</li> <li>• Audit détaillé de sûreté des TI – phase 2;</li> <li>• Gestion des contributions remboursables;</li> <li>• Audits des bénéficiaires;</li> <li>• Audit des comptes à but spécial et des crédits nets;</li> <li>• Sûreté des documents du Cabinet;</li> <li>• Audit détaillé de l'évaluation des risques des initiatives sur les changements climatiques et audit(s) des programmes à haut risque.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gérance</b>		
<b>Subventions et contributions</b>	La direction a accepté les recommandations du suivi relatif aux mesures de contrôle des paiements et de surveillance et a pris les mesures de gestion appropriées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donner suite aux recommandations de l'audit 2004-2005 et du Groupe de travail ministériel sur les subventions et contributions.</li> <li>• Promouvoir à titre de pratique exemplaire le système intégré de l'OEE pour appuyer la politique du Ministère sur les paiements de transfert.</li> </ul>
<b>Bureau du scientifique principal</b>	<p>En 2004-2005, le BSP :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a présenté au Comité de gestion du Ministère un examen de ses activités de commercialisation et de propriété intellectuelle, notamment un exercice de référencement réalisé avec d'autres ministères et organismes fédéraux de même que les universités canadiennes les plus performantes au niveau de la commercialisation;</li> <li>• a invité le ministre et le Conseil consultatif du ministre sur les S et T à actualiser le mandat du Conseil afin de faciliter une meilleure intégration des liens stratégiques sur les sciences;</li> <li>• a renforcé la mise en œuvre du Comité de coordination des laboratoires en se cristallisant particulièrement sur les opérations régionales, a étudié les synergies entre les laboratoires en élaborant des analyses de rentabilisation et vue de fusionner les laboratoires de chimie analytique du</li> </ul>	<p>En 2005-2006, le BSP proposera au Comité de gestion du Ministère un cadre de gestion ministériel pour les activités de commercialisation et de propriété intellectuelle et se livrera à une analyse des nouvelles perspectives de commercialisation dans les laboratoires du Ministère.</p> <p>L'examen du processus d'évaluation confraternelle du Ministère pour les sciences, prévu en 2004-2005, a été reporté à 2005-2006.</p>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Gérance</b>		
	<p>complexe de la rue Booth de même que les équipements à microfaisceaux. Le BSP a participé à l'examen des infrastructures/immobilisations scientifiques du Conseil du Trésor en faisant partie du Groupe de travail chargé de l'examen des infrastructures scientifiques et en exerçant une profonde influence sur la formulation de recommandations stratégiques à l'intention des ministres du Conseil du Trésor au sujet des investissements qu'il faut engager dans les laboratoires du fédéral.</p>	

## Responsabilisation

### État final visé par le CRG

Les responsabilités relatives aux résultats sont clairement attribuées et cadrent avec les ressources tandis que les délégations tiennent compte des capacités.

### Indicateurs des progrès du CRG

- Des liens hiérarchiques et des responsabilités clairs pour des processus et des résultats pertinents;
- Une délégation de pouvoirs reflétant les capacités;
- Un enchaînement des engagements dans les accords de gestion du rendement.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Responsabilisation</b>		
<b>Gestion du rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les plans d'activités, les accords de rendement et les plans de travail individuels ont été harmonisés pour assurer la responsabilisation. Les Secteurs ont également harmonisé leurs plans d'activités avec l'architecture des activités des programmes (AAP) afin de resserrer le lien entre les ressources et les résultats.</li> <li>• Le BSP a des mécanismes de responsabilisation en place, notamment la surveillance des cadres supérieurs, l'interface client et la résolution des conflits.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut préciser dans les accords de rendement des administrateurs la contribution escomptée aux résultats stratégiques de l'organisation et illustrer les résultats dans un plan d'activités actualisé.</li> <li>• Il faut tenir compte des changements organisationnels à tous les échelons et actualiser chaque année les instruments de délégation.</li> </ul>
<b>Transparence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les rapports officiels destinés au Parlement et à d'autres issus des recherches sur l'opinion publique sont présentés à TPSGC avant de l'être à la bibliothèque municipale.</li> <li>• Les études et autres produits de communication des secteurs sont affichés sur leurs sites Web. Des articles sont également publiés sur les sites Intranet comme « La Source » et « Éléments », de même que dans la salle de presse de RNCan où ils répondent aux besoins d'information et de connaissances des publics et des intervenants aussi bien de l'interne que de l'extérieur.</li> </ul>	En cours.

## Apprentissage, innovation et gestion du changement

### État final visé par le CRG

Le Ministère gère par l'innovation et la transformation continues, il favorise l'apprentissage organisationnel, attache de l'importance au savoir ministériel et tire les leçons de son rendement.

### Indicateurs des progrès du CRG

- Apprentissage organisationnel stratégique, capacité à anticiper les changements et à s'y ajuster, et disposition pour la transformation;
- Culture d'innovation;
- Le rendement guide du changement;
- Utilisation des délégations en tant qu'instruments d'habilitation;
- Saisie et gestion des informations en tant que ressources stratégiques du savoir et de la mémoire ministériels.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Apprentissage, innovation et gestion du changement</b>		
<b>Innovation</b>	Le SST a lancé deux initiatives clés qui stimulent l'innovation, notamment le Fonds de capital-risque du SST. Le Fonds de capital-risque finance les activités hautement innovantes/à haut risque. D'autres éléments précisés dans cette section exigent une évaluation pour s'assurer qu'ils appuient la stratégie S et T du Secteur.	
<b>Apprentissage</b>	• La plupart des Secteurs avaient terminé la	• RNCan collabore actuellement avec l'École de la fonction

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Apprentissage, innovation et gestion du changement</b>		
<b>organisationnel</b>	<p>majorité sinon la totalité des plans d'apprentissage individuels.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secteur de la politique énergétique – La Direction des ressources pétrolières a donné aux membres de son personnel l'occasion d'animer les réunions de haut niveau de groupes de travail, à savoir le Groupe de travail interministériel sur le GNL et le Groupe d'experts sur le gaz naturel (GEGN). À la retraite du mois de décembre de la Direction de la politique énergétique, on a vivement encouragé l'esprit d'équipe et la constitution de réseaux, et le volet formation s'est concentré sur le renforcement des techniques de communication entre les collègues.</li> <li>• Le SCF a organisé deux retraites d'une journée avec tous ses employés. Les séances étaient animées grâce à des outils du milieu national des gestionnaires du gouvernement du Canada.</li> </ul>	<p>publique à l'établissement d'une stratégie d'apprentissage organisationnel. En 2005-2006, une analyse des besoins ministériels aura lieu, de même qu'une évaluation de la Modernisation de la fonction publique, qui aidera à déterminer les besoins du Ministère en matière de formation et d'apprentissage. Cette évaluation arrive à point nommé vu que la fonction publique établira une stratégie sur la formation que doivent suivre tous les employés de la fonction publique.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2005-2006, le Bureau du scientifique principal proposera un <i>Modèle de continuum d'apprentissage</i> ministériel pour les scientifiques qui tiendra compte des besoins et des exigences d'apprentissage afin d'élargir les compétences du personnel scientifique pour leur offrir un plus grand éventail d'options de carrière.</li> <li>• La DPS lancera le Programme de passeport d'apprentissage à l'intention de ses employés au cours de l'exercice 2005-2006. Grâce à ce programme, les employés de la direction recevront au moins 1 000 \$ au titre des activités d'apprentissage chaque année, conformément à un plan d'apprentissage élaboré et approuvé à la fois par l'employé et le gestionnaire. Ce montant viendra s'ajouter à toute affectation versée au titre de l'apprentissage des langues officielles. D'autres secteurs envisagent de renforcer leurs plans d'apprentissage.</li> <li>• Le SCF continuera d'utiliser les outils de leadership communautaire et d'apprentissage des gestionnaires</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Apprentissage, innovation et gestion du changement</b>		
		nationaux du gouvernement du Canada pour améliorer encore plus son efficacité organisationnelle.
<b>Gestion du changement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le BSP a approuvé un plan de gestion du changement. Celui-ci comporte un certain nombre d'initiatives dont le but est d'harmoniser les efforts des employés et les buts du BSP en les faisant participer à l'adoption de méthodes administratives plus efficaces, en établissant une nouvelle culture d'excellence dans les services à la clientèle, en créant un milieu de travail habilitant et en renforçant l'efficacité organisationnelle. Les Secteurs font participer les employés aux changements qui les touchent.</li> <li>• Le SMM a poursuivi son intégration des activités du personnel scientifique et politique. Le personnel scientifique a été affecté à des postes stratégiques et six ateliers ont eu lieu sur les liens entre les sciences et les politiques.</li> <li>• Le rôle et la composition du Conseil consultatif national en sciences et technologie pour les minéraux et les métaux ont été améliorés grâce à la nomination d'un plus grand nombre de cadres supérieurs du secteur privé au sein du Conseil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les activités du Conseil consultatif national en sciences et technologie pour les minéraux et les métaux se cristalliseront en 2005-2006 sur la politique scientifique.</li> <li>• La Direction de la politique énergétique prévoit une séance de formation au cours de l'hiver 2005 pour traiter des problèmes dans le milieu de travail. Elle continuera d'organiser tous les mois des séances sur les politiques et les programmes.</li> </ul>
<b>Système de gestion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le CTEC – Ottawa a adopté un nouveau système</li> </ul>	

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Apprentissage, innovation et gestion du changement</b>		
<b>de projets</b>	de cartes de gestion de projets afin d'en améliorer l'efficacité. • Le CTEC – Varennes a mis en œuvre la première phase d'un nouveau système d'information sur la gestion de projets. Ce système facilite la collaboration et la gestion de l'information.	

## Résultats et rendement

### État final visé par le CRG

Des informations pertinentes sont recueillies au sujet des résultats (internes et liés aux programmes et services) et utilisées dans le cadre du processus décisionnel, et les rapports transmis au public sont équilibrés, limpides et faciles à comprendre.

### Indicateurs des progrès du CRG

- Surveillance et compte rendu par le Ministère des programmes, services et résultats internes;
- Intégration des informations financières et non financières sur le rendement utilisées dans le cadre du processus décisionnel ministériel;
- Rapports ministériels fondés sur des résultats mesurables;
- Comparaison avec les meilleurs;
- Communications transparentes, ponctuelles et accessibles avec les citoyens et le Parlement.

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Résultats et rendement</b>		
<b>Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grâce à l'élaboration d'un nouveau modèle logique et à l'évaluation approfondie des programmes, le Programme concernant les risques naturels a été remanié et a abouti à un nouveau programme de recherche et à un nouveau service pour les Canadiens. Le CGRR et l'évaluation ont confirmé que le programme des géosciences à l'appui de la gestion des océans prenait un cap qui permettrait d'en atteindre les objectifs.</li> <li>• GéoConnexions (sommaire/évaluation globale) : ce programme de temporisation pourrait être prolongé/remanié après 2005, et le CGRR prescrit l'évaluation finale des autres composantes (Accès, Atlas national), le suivi des recommandations préalables et le regroupement de toutes les conclusions. L'initiative GéoConnexions a été mentionnée dans le budget de février 2005 et s'est vu accorder cinq autres années de financement.</li> <li>• Le BSP a terminé 70 % de son CGRR, notamment les mesures de rendement, pour le Bureau et chacun de ses secteurs d'activités.</li> <li>• Les éléments du CGRR interministériel horizontal qui ont trait à l'initiative de R-D sur la technologie et l'innovation sont terminés. Ces éléments englobent la stratégie de mesure, les premiers rapports/évaluations et l'historique du rendement du courant technologie et innovation. Cela a fait appel à la coordination interministérielle, qui</li> </ul>	

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Résultats et rendement</b>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faut épauler chaque politique ou programme de l'OEE par un CGRR, qui définit également les rôles et les responsabilités des spécialistes fonctionnels et des gestionnaires en ce qui concerne l'élaboration des politiques et la conception des programmes.</li> <li>• La Direction des communications s'ingénie à créer un cadre de gestion axé sur les résultats qui sera propre à la direction et qui fera l'objet d'un contrôle suivi.</li> <li>• En 2005-2006, le BSP élaborera un CGRR pour les activités du Secrétariat des services du savoir.</li> <li>• Deux autres activités sont prévues la dernière année du Plan d'action 2000 sur les changements climatiques : un examen d'évaluation pour aider à savoir si le maintien de certains éléments du programme actuel est justifié et des rapports finals établissant un lien entre les résultats finals des projets et les résultats prévus à l'origine ainsi que le CGRR.</li> </ul>
<b>Gestion du rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le rapport annuel de la vérificatrice générale mentionnait que l'utilisation par le SMM de données sur le rendement en vue de réaffecter les ressources d'un projet à un autre était une méthode prometteuse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'Office de l'efficacité énergétique collaborera avec les ministères à la mise en œuvre du cadre horizontal de gestion du rendement sur les changements climatiques et contribuera à un examen en vue de débloquer les fonds du budget 2005 pour les changements climatiques (à titre d'initiatives pangouvernementales de gestion axées sur les résultats).</li> <li>• En 2005-2006, le BSP procédera à un examen de l'efficacité du Comité de coordination des laboratoires.</li> </ul>

Plan d'action/ principaux jalons 2004-2005	Réalizations/situation actuelle au 31 mars 2005	Prévisions pour 2005-2006
<b>Élément Résultats et rendement</b>		
<b>Mesure du rendement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les plans d'activités et les accords de rendement du SMM ont été harmonisés pour assurer la responsabilisation. Le plan d'activités du Secteur comportait également des mesures de succès et des organisations responsables. Le SMM a terminé l'architecture des activités de ses programmes (AAP) et a harmonisé son plan d'activités avec l'AAP afin de resserrer le lien entre les ressources et les résultats.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Bureau des services partagés est en train d'élaborer des mesures de rendement pour les accords sur les niveaux de service à l'intention des clients de l'interne.</li> <li>• Un cadre intégré de mesure du rendement est en cours de préparation par la Direction des communications et sera soumis à l'approbation de son équipe de gestionnaires.</li> <li>• Le SGI : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ adoptera une formule de « bulletin équilibré » pour les RH parallèlement à l'élément Personnes du CRG;</li> <li>▶ précisera et mettra en place des mesures pour respecter certains éléments de l'élément Personnes du CRG (composante du CRG liée aux personnes);</li> <li>▶ améliorera les méthodes de planification, d'établissement de rapports et de mesure du rendement du Ministère.</li> </ul> </li> <li>• Le Secteur de la politique énergétique élaborera un Cadre de politique énergétique qui intégrera les énergie renouvelables et d'autres mesures ou stratégies applicables qui revêtent une importance névralgique pour assurer un meilleur avenir énergétique au Canada.</li> </ul>

### III Conclusion

L'an dernier, RNCan a connu de nombreux bouleversements et une restructuration en profondeur qui ont permis une meilleure harmonisation entre les programmes et les activités organisationnels et le mandat global du Ministère, de même que l'architecture des activités de ses programmes. Bon nombre de ses Secteurs ont procédé à une évaluation préliminaire de leurs méthodes de gestion en vertu du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du SCT. Les méthodes de gestion les plus remarquables ont été les suivantes :

La plupart des Secteurs estiment qu'ils disposent des rudiments pour la plupart des éléments du CRG. De même, ils pensent tous pouvoir apporter d'autres améliorations à leur organisation et ils ont des plans et des idées sur la façon d'y parvenir. Dans l'ensemble, l'élément *Personnes* du CRG (progression du respect mutuel dans la formation sur le harcèlement et la diversité de même que discussions sur les valeurs et les questions d'éthique ainsi que la formation linguistique) et l'élément *Services axés sur les citoyens* (services axés sur les clients de l'interne et de l'extérieur, dialogue et partenariats) ont reçu des évaluations flatteuses. Il semble également y avoir eu une amélioration des instruments de *responsabilisation* et de la surveillance des *risques* dans les différents Secteurs. On s'efforce d'adopter des points de repère pour « Faire place au changement » et d'atteindre des buts du Plan d'action sur l'équité en matière d'emploi.

De nombreux Secteurs prévoient d'intégrer les éléments du CRG dans les accords de rendement conclus avec les SMA. Il semble qu'ils doivent agir dans les domaines suivants : Planification stratégique, Planification des RH et Apprentissage organisationnel, même s'il y a des plans pour progresser dans ces domaines en 2005-2006 à l'échelle sectorielle et ministérielle.

La conclusion qui s'impose et que l'on peut tirer de ce rapport est que les 10 éléments du CRG sont utilisés à tous les échelons du Ministère. On comprend mieux que le CRG soit une base importante pour mesurer et apporter des améliorations aux méthodes de gestion et à la fourniture des produits et des services dans tous les Secteurs de RNCan. On comprend par ailleurs de mieux en mieux que RNCan doit continuer de s'ingénier à s'améliorer. RNCan est en passe de devenir un ministère sainement géré et un milieu de travail de choix.

**AUDITS INTERNES APPROUVÉS 2004-2005****Cartes d'achats**

Les contrôles relatifs aux cartes d'achats donnent pour la plupart les résultats escomptés, les gestionnaires ont accepté les recommandations découlant de l'audit et des mesures correctrices ont été prises et continueront de l'être, s'il y a lieu.

**Audit de suivi des contrôles internes au Centre canadien de télédétection (CCT)**

La direction du CCT a réagi intelligemment à une série d'initiatives visant les secteurs résiduels de perspectives décrits dans le rapport original consacré aux contrôles financiers et administratifs internes.

**Audit de suivi sur la sécurité et la santé au travail à la CPGL**

Des progrès ont été enregistrés dans les domaines de la formation, des procédures de travail et des procédures d'urgence, mais pas à l'égard des équipements de protection et de l'analyse des risques professionnels, au sujet desquels la direction a pris des mesures correctrices qui sont désormais en place.

**Audit du cadre de contrôle de gestion de la Direction des services cartographiques (DSC)**

Alors que la conclusion générale de cet audit est que la gestion des cadres de contrôle au sein de la DSC est généralement saine, les recommandations visant la planification des ressources humaines et le Système de projets du Secteur (SPS) ont été acceptées par la direction, qui s'est engagée à prendre des mesures correctrices qui se poursuivront selon les besoins.

**Audit de la comptabilisation des coûts et du passif au sujet des sites contaminés**

La principale recommandation de l'audit avait trait au cadre stratégique, pour lequel la direction a conçu un plan d'action avec des produits à livrer d'ici le 30 septembre 2005.

**Audit de suivi des contributions en vertu du Fonds d'action pour le changement climatique (octobre 2000)**

Toutes les recommandations ont été suivies d'effets satisfaisants et le programme est maintenant terminé.

**Suivi de l'audit sur la gouvernance et la responsabilisation (juin 2001) du Fonds d'action pour le changement climatique et recommandations de la vérificatrice générale du Canada – chapitre 5 – Subventions et contributions votées : gestion de programme (2001)**

La direction a tenu compte de pratiquement toutes les recommandations formulées au moment de l'audit, et le programme a par la suite été mené à bien.

**Fonds renouvelable de Géomatique Canada (FRGC)**

De l'avis des vérificateurs externes, les états financiers présentent avec justesse sous tous les rapports la situation financière du FRGC en date du 31 mars 2003 de même que les résultats de ses activités et des changements survenus dans sa situation financière pour l'année qui avait alors pris fin conformément aux principes comptables des fonds renouvelables du gouvernement du Canada.

**Audit de la sécurité et de la santé au travail du Laboratoire de la technologie des matériaux (LTM)**

La direction a clairement prouvé son engagement à l'égard du programme SST, dont on a jugé qu'il était bien géré, ce qui explique qu'aucune recommandation officielle n'ait été formulée.

**Audit de suivi de l'évaluation des subventions et contributions**

La direction a accepté les recommandations émanant de ce suivi sur les contrôles de paiement et de surveillance et des mesures appropriées sont en cours.

**Audit de suivi des contrôles internes de la Division des levés officiels (DLO) – Centre des opérations régionales de l'Ouest à Edmonton (CORO)**

Pour rétorquer à l'observation de suivi selon laquelle toutes les recommandations du rapport original n'avaient pas été entièrement suivies d'effets, la direction de la DLO du CORO a répondu par une série d'initiatives visant les secteurs de possibilités qui englobe les recettes – dépôts en banque et les cartes d'achats (y compris la vérification des comptes pour les achats effectués avec une carte d'achats).

**Audit de suivi des contrôles internes du Centre de foresterie du Nord (CFN) – Edmonton**

Même si certains travaux ont bien été exécutés qui sont en phase avec les recommandations originales de l'audit, la direction continue de penser que la politique sur les comptes à but spécial doit être plus flexible en ce qui concerne les mouvements de trésorerie.

**Audit de suivi des contrôles internes au Centre de la technologie de l'énergie CANMET (CTEC) – Devon**

Les recommandations du rapport original ont été suivies d'effets.

**Audit de suivi des contrôles internes au CTEC – Varennes**

Les recommandations du rapport original ont été suivies d'effets.

**Audit de suivi des contrôles internes à la Commission géologique du Canada (Atlantique) (CGCA)**

L'audit de suivi contenait des recommandations sur les recettes, les voyages à l'étranger, les comptes à but spécial, les cartes d'achats et les véhicules, et la direction de la CGCA y a répondu en prenant une série d'initiatives opportunes.

### **Audit de suivi des contrôles internes au Centre de foresterie des Laurentides (CFL)**

Même si la majorité des travaux prescrits par le rapport d'audit initial ont été exécutés, la recommandation initiale au sujet des recettes n'a pas été entièrement suivie d'effets, et la direction a répondu comme elle le devait à cet égard, sous réserve de compressions d'effectifs.

### **Audit de suivi sur les langues officielles – langue de travail**

La Division de la vérification et de l'évaluation rendra compte au début de l'exercice 2005-2006 au Comité de vérification et d'évaluation de l'état et des progrès réalisés pour répondre aux quatre grandes initiatives cernées par le directeur général, DGSRH, dans le cadre du plan d'action de gestion, en guise de réponse à cet audit de suivi.

### **Valeurs et éthique**

On a eu confirmation que le Ministère s'est doté d'un cadre, d'un énoncé des valeurs et d'une structure de gestion horizontale pour réagir aux problèmes d'éthique, et qu'il a pris des initiatives tangibles qui favorisent les décisions et la conduite éthique fondées sur les valeurs; et la direction ministérielle a donné suite aux recommandations par une série d'initiatives visant les secteurs de possibilités cernés.

## Personnes-ressources et sites Web

### **Pratiques de gestion moderne**

*Peter McClure*

Gestionnaire

Procédures de gestion et Exigences de rapports en matière de responsabilités

Direction de la gestion financière, Secteur de la gestion intégrée

(613) 992-0963

- Planification et rapports
- Valeurs et éthique :
- Modèle d'établissement des priorités de RNCan :

### **Leadership**

*Karen Hecks*

Directrice principale

Direction de la politique stratégique, Cabinet du sous-ministre

(613) 992-6575

### **Mesure du rendement**

*Graham O'Brien*

Analyste principal des politiques

Direction de la politique stratégique, Cabinet du sous-ministre

(613) 996-6471

### **Gestion des finances et des actifs**

*Bruce Hirst*

Directeur

Projets financiers

Direction de la gestion financière, Secteur de la gestion intégrée

(613) 943-8763

## **Gestion des risques**

*Pierre Rochon*

Gestionnaire

Services de gestion du risque

Direction de la gestion financière, Secteur de la gestion intégrée

(613) 996-6196

## **Pratiques de gestion des ressources humaines**

*Pierre Richer de la Flèche*

Directeur général

Direction de la gestion des ressources humaines et de la sécurité, Secteur de la gestion intégrée

(613) 996-4008

- Conflits d'intérêts
- Sondage de 2002 auprès des fonctionnaires fédéraux
- Système de promotion de carrière ([http://www.jctc.gc.ca/main\\_f.html](http://www.jctc.gc.ca/main_f.html))
- Partenariats en apprentissage « Investissement conjoint employé-employeur »
- Énoncé de qualités en ligne
- Cybermentorat
- Laissez-passer de transport en commun
  - Ecopass - OC Transpo (Ottawa) ([http://octranspo.com/fares\\_menuF.htm](http://octranspo.com/fares_menuF.htm))
  - Programme employeur - STO (Gatineau) ([http://www.sto.ca/tarifcation/cartes\\_puces/programme\\_f.html](http://www.sto.ca/tarifcation/cartes_puces/programme_f.html))
- Organisation internationale de normalisation - ISO (<http://www.iso.ch/iso/en/ISOOnline.openpage>) (seulement disponible en anglais)
- Vue d'ensemble du Guide de la saine gestion, Guide de la saine gestion et cahier de consultation

## **Réseaux**

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

**Communications**

*Le'Anne Frieday*

Relationniste-conseil

Le group des clients ministériels

Direction des communications, Cabinet du sous-ministre

(613) 947-3160

Bienvenue à Ressources naturelles Canada ([http://www.nrcan-rncan.gc.ca/inter/index\\_f.html](http://www.nrcan-rncan.gc.ca/inter/index_f.html)) (Internet)

*La Source*

RNChat ([http://www.nrcan.gc.ca/jeunes/index\\_f.html](http://www.nrcan.gc.ca/jeunes/index_f.html))