



Agence de gestion des ressources humaines
de la fonction publique du Canada

Public Service Human Resources
Management Agency of Canada

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2007-2009



www.hrma-agrh.gc.ca

Canada

On entend par développement durable un développement qui répond aux besoins actuels sans nuire à la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Il s'agit d'un concept en évolution constante reposant sur l'intégration de questions d'ordre social, économique et environnemental, et tributaire, notamment, de la réalisation des objectifs suivants :

- (a) l'intégration de l'environnement et de l'économie;
- (b) la protection de la santé des Canadiens;
- (c) la protection des écosystèmes;
- (d) le respect des obligations internationales du Canada;
- (e) la promotion de l'équité;
- (f) une approche intégrée pour la planification et la prise de décisions, grâce à l'évaluation des solutions économiques en fonction de leurs effets sur l'environnement et les ressources naturelles, et l'évaluation des solutions écologiques en fonction de leurs effets sur l'économie;
- (g) la prévention de la pollution;
- (h) le respect de la nature et des besoins des générations à venir.

Extrait de la : *Loi sur le vérificateur général*
(modifications apportées en 1995)

Publié par l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président
du Conseil du Trésor, 2006

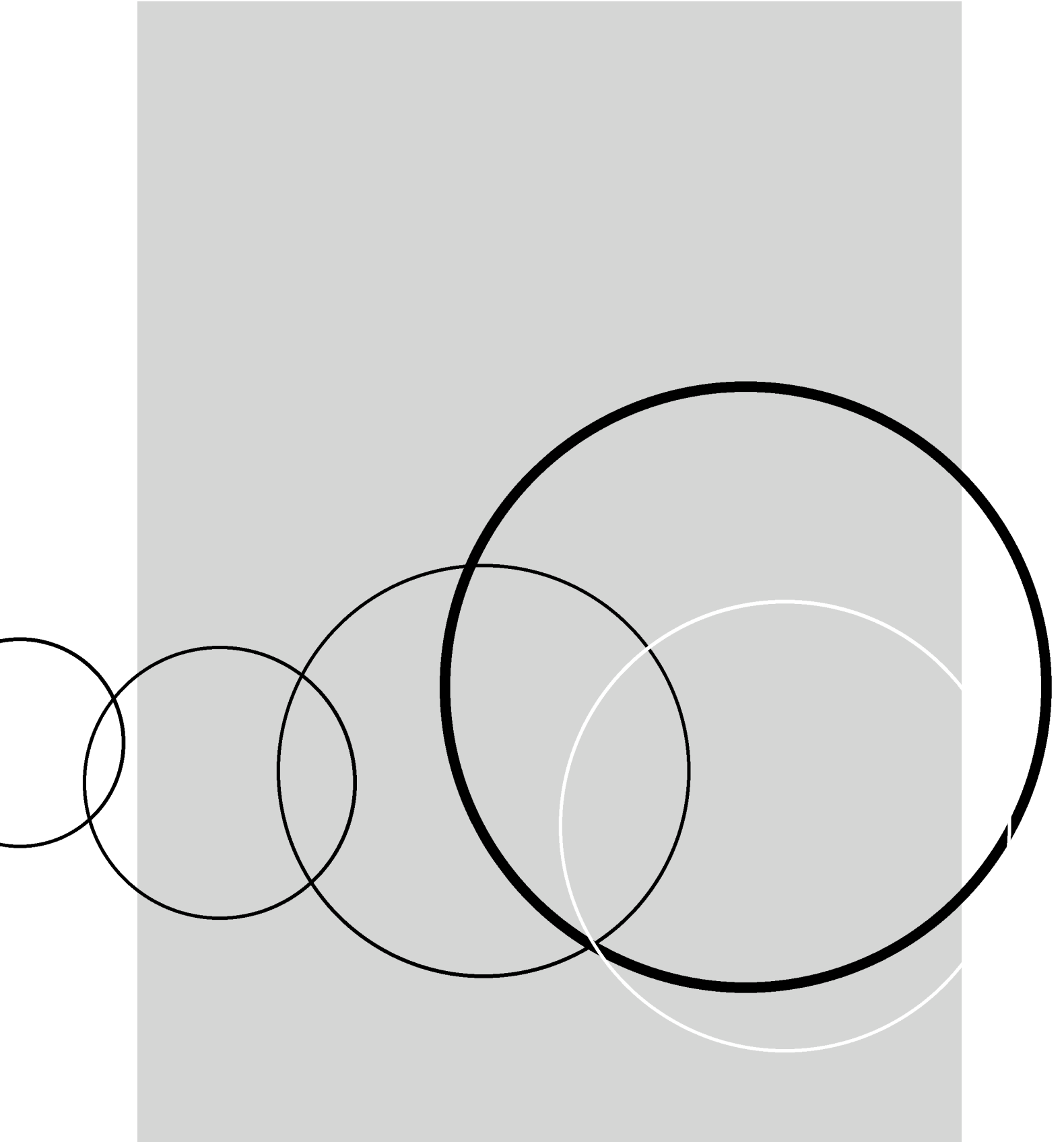
N^o de catalogue CP54-13/2007
ISBN 0-662-49669-8

Cette publication est également offerte en médias substituts et
disponible aux adresses suivantes :

<http://www.hrma-agrh.gc.ca/>
<http://publiservice.hrma-agrh.gc.ca/>

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Section 1 :	
Profil de l'Agence	1
Section 2 :	
L'Agence et le développement durable	2
2.1 Qu'est-ce que le développement durable?	2
2.2 Éléments de la contribution de l'Agence au développement durable	4
2.2.1 Gestion du capital humain	4
2.2.2 Renforcement de la capacité de la fonction publique	5
2.2.3 Écologisation des activités	5
Section 3 :	
Engagements	5
Objectif 1—Accroître la capacité de la fonction publique de faire valoir le développement durable	6
Objectif 2—Faire la démonstration que l'Agence a pris le virage du développement durable dans la conduite de ses activités	7
Section 4 :	
Cadre de responsabilisation de gestion	10
Annexe A :	
Structure organisationnelle	16



INTRODUCTION

En vertu des modifications apportées en 1995 à la *Loi sur le vérificateur général*, la plupart des ministères et des organismes du gouvernement fédéral sont tenus de déposer leur stratégie de développement durable devant la Chambre des communes tous les trois ans.

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) a vu le jour le 12 décembre 2003; voilà pourquoi il s'agit de notre première stratégie de développement durable, pour la période 2007-2009.

Les stratégies de développement durable élaborées par les ministères et les organismes du gouvernement fédéral sont au cœur de la démarche d'ensemble du gouvernement. Elles sont les outils et les instruments qui permettent à ces organisations d'intégrer, de façon systématique, la notion de développement durable dans leurs politiques, leurs programmes, leurs dispositions législatives et leurs activités.

Le présent rapport délimite le contexte dans lequel l'Agence contribue présentement, et continuera de le faire, au développement durable, et donne un aperçu d'un certain nombre d'engagements concrets axés sur les résultats que l'Agence est prête à mettre en œuvre au cours des trois prochaines années.

La Section 1 de la stratégie de développement durable (SDD) propose un sommaire de haut niveau du profil de l'Agence (mandat et principales fonctions et responsabilités). La Section 2 décrit la façon dont l'Agence contribue au développement durable, à différents niveaux. La Section 3 expose les grandes lignes des engagements spécifiques de l'Agence, pour contribuer encore davantage au développement durable.

En terminant, la Section 4 met au premier plan les principaux éléments de l'infrastructure de gestion que l'on propose d'instaurer pour appuyer la mise en œuvre de cette stratégie et des exigences qui l'accompagnent quant aux rapports sur le rendement.

1. Profil de l'Agence

L'Agence a vu le jour le 12 décembre 2003; elle fait partie du portefeuille du Conseil du Trésor, au même titre que le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, l'École de la fonction publique du Canada et le Bureau du directeur des lobbyistes. Elle constitue l'un des appuis stratégiques du Conseil du Trésor, car ce dernier compte sur nous pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions de surveillance et de ses responsabilités de leadership, relativement à la gestion des ressources humaines (RH) dans la fonction publique—le principal employeur du Canada.

La raison d'être de l'Agence repose sur la nécessité de rajeunir, de renforcer et de moderniser la gestion des RH dans la fonction publique—un secteur où les investissements et les changements ont été peu nombreux au cours des dernières années, ce qui pose plusieurs défis systémiques dans différents domaines. En préconisant de façon continue l'excellence dans la gestion des personnes à l'échelle de la fonction publique, l'Agence vise principalement à mettre en œuvre et à soutenir un nouveau programme de gestion des RH—qui permettra aux gestionnaires et aux fonctionnaires d'offrir de meilleurs résultats à l'ensemble de la population canadienne. Plus précisément, le rôle de l'Agence est d'assurer le leadership et l'orientation nécessaires en vue de favoriser, de mettre en œuvre et de maintenir une saine gestion des ressources humaines axée sur les résultats, dans l'ensemble de la fonction publique.

La vision de l'Agence est simple : servir la population canadienne en misant sur un effectif et un milieu de travail hors pair. Son objectif général, ou résultat stratégique, est de parvenir à mettre en place une fonction publique moderne et professionnelle, vouée à l'intérêt public, qui appuie les ministres dans un cadre de gouvernance démocratique, représentative de la population canadienne, qui offre des services aux Canadiens dans la langue officielle de leur choix, et à ses employés un milieu de travail propice et soucieux des valeurs et de l'éthique, de même que des droits linguistiques de chacun.

Pour réaliser son mandat, l'Agence regroupe la plupart des fonctions de gestion des RH dont est responsable le Conseil du Trésor, y compris :

- les valeurs et l'éthique;
- la mise en application de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*;
- la planification des RH, la responsabilité et la présentation de rapports devant le Parlement;
- la gestion et la modernisation du système de classification;
- la politique en matière d'emploi;
- la politique globale en matière d'apprentissage;
- la gestion de l'ensemble des composantes ayant trait au groupe de la direction;
- la gestion relative à l'équité en emploi et aux langues officielles.

Les programmes de l'Agence concernent l'administration publique centrale, ce qui représente environ 180 000 employés provenant de 74 organisations de la fonction publique. Le programme qui soutient l'application de la *Loi sur les langues officielles* vise à lui seul toutefois environ 200 institutions, y compris un certain

nombre d'organismes privés tels Air Canada et NAV CANADA, soit au total environ 460 000 employés.

L'organigramme de l'Agence se trouve à l'Annexe A.

2. L'Agence et le développement durable

2.1 Qu'est-ce que le développement durable?

En 1987, la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (mieux connue sous le nom de Commission Brundtland) définissait le développement durable de la façon suivante :

Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Cette définition fait largement consensus, y compris dans l'administration publique fédérale. Autrement dit, le développement durable oblige les décideurs à relever de nombreux défis, à savoir :

- envisager dans une plus large perspective les enjeux sociaux, économiques et environnementaux;
- préconiser une perspective à long terme (c.-à-d. tenir compte des intérêts et des droits des générations futures, au même titre que ceux de la génération actuelle);
- mettre de l'avant une approche globale quant aux moyens d'action (p. ex. admettre que tous et toutes ont le droit d'avoir voix au chapitre lorsqu'une décision les concerne et risque d'avoir une incidence sur leur vie).

Il s'agit également de certains principes clés qui régissent le développement durable.

Les trois éléments de la contribution de l'Agence au développement durable

1. Préconiser l'excellence de la gestion et du leadership au chapitre des RH dans toute la fonction publique aujourd'hui et dans les années à venir.

Gestion du capital humain

Faire en sorte que les générations futures aient accès à une fonction publique meilleure que jamais... veiller à ce que la fonction publique demeure un employeur de choix, susceptible d'attirer, de recruter, de former et de garder en poste les candidats compétents dont elle a besoin pour bien servir les Canadiens, aujourd'hui et demain.

2. Un rôle dynamique, dans toute la fonction publique.

Renforcement de la capacité de la fonction publique

Valeurs et Éthique
Politiques / Programmes / Services

3. Responsable du développement durable dans les différents secteurs d'activités.

Écologisation des activités

Approvisionnement écologique
Énergie dans les bâtiments
Parc de véhicules
Récupération et recyclage

2.2 Éléments de la contribution de l'Agence au développement durable

Comme le montre le graphique à la page précédente, l'Agence participe au développement durable à trois niveaux :

- gestion du capital humain;
- renforcement de la capacité de la fonction publique;
- écologisation des activités.

2.2.1 Gestion du capital humain

Autrefois considéré comme « appartenant » presque exclusivement aux spécialistes de l'environnement, le développement durable s'impose progressivement comme un élément

qui exige une contribution et une participation à tous les niveaux d'une organisation, y compris la gestion des RH.

À vrai dire, la poursuite de l'excellence dans la gestion des RH permet aux institutions et organisations fédérales d'agir concrètement de façon à laisser en héritage aux générations futures une fonction publique meilleure que celle qui nous a été transmise.

Plus précisément, grâce à des politiques, programmes et services de gestion des RH efficaces, l'Agence s'assure que la fonction publique demeure un employeur exemplaire, susceptible de mobiliser, recruter, former et garder en poste les employés compétents dont elle a besoin pour servir correctement les Canadiens, aujourd'hui et dans les années à

Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes (CCRGP)

Cadre de responsabilisation de gestion

Les ministères et organismes possèdent les effectifs et le milieu de travail voulu et mettent l'accent sur l'acquisition des compétences pour assurer le succès et un excellent avenir pour la fonction publique du Canada.

Résultats

MILIEU DE TRAVAIL	EFFECTIF
<p>Un milieu de travail équitable, habilitant, et sain et sécuritaire afin d'assurer les meilleurs services qui soient aux Canadiens.</p> <p style="text-align: center;">Équitable</p> <p>Le milieu de travail fait preuve d'équité en matière d'embauche et de travail, et établit des relations de travail harmonieuses.</p> <p style="text-align: center;">Habilitant</p> <p>Le milieu de travail offre des orientations claires et prône la collaboration, le respect et le soutien des droits linguistiques, la diversité des expériences et la situation personnelle des employés afin qu'ils puissent accomplir leur mandat.</p> <p style="text-align: center;">Sain et sécuritaire</p> <p>Le milieu de travail constitue un environnement physiquement et psychologiquement sain et sécuritaire.</p>	<p>Un effectif productif, doté de principes, durable et souple afin d'assurer les meilleurs services qui soient aux Canadiens.</p> <p style="text-align: center;">Productif</p> <p>Un effectif dévoué qui s'appuie sur sa taille, ainsi que sur la combinaison de compétences et la diversité des expériences pour bien accomplir ses fonctions.</p> <p style="text-align: center;">Doté de principes</p> <p>Un effectif représentatif de la population canadienne, qui respecte les langues officielles du Canada et s'acquitte de ses fonctions dans le respect des valeurs et de l'éthique en vigueur à la fonction publique.</p> <p style="text-align: center;">Durable</p> <p>Un effectif abordable et qui est en mesure de se renouveler au fil du temps.</p> <p style="text-align: center;">Souple</p> <p>Un effectif polyvalent, créatif, qui a recours à l'apprentissage continu.</p>

venir, faisant en sorte que la fonction publique puisse se renouveler à long terme. Voilà l'une des raisons pour lesquelles le renouvellement de la fonction publique est l'une des priorités du greffier du Conseil privé.

À titre indicatif, le tableau à la page précédente présente les principaux éléments qui contribuent à l'excellence de la gestion des RH, dans l'ensemble de la fonction publique, tel qu'il est défini dans la Composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes du Conseil du Trésor.

Le développement durable montre sous un jour nouveau la gestion des RH et met en lumière, par le biais d'un *effectif et d'un milieu de travail hors pair*, la façon dont l'Agence et ses partenaires de portefeuille contribueront à léguer aux générations futures une fonction publique meilleure que celle qui leur a été transmise.

Plus de détails sur des engagements spécifiques en rapport avec le développement durable et la gestion des RH se trouvent à la Section 3. Précisons que ce rapport ne fait pas état des plans et des priorités de l'Agence de façon détaillée. À ce propos, nous invitons plutôt les lecteurs à consulter le plus récent *Rapport sur les plans et les priorités 2006-2007* de l'Agence, déposé devant le Parlement en octobre 2006, pour en savoir plus.

2.2.2 Renforcement de la capacité de la fonction publique

Nous voici au niveau 2 de la contribution de l'Agence au développement durable. Il est question de la façon dont les éléments composants des principes qui régissent le développement durable peuvent être intégrés dans les politiques, programmes et services de l'Agence.

C'est à ce niveau que l'Agence, à titre d'organisme central, peut prendre des engagements précis visant le renforcement

des capacités dans le but de soutenir le développement durable dans l'ensemble de la fonction publique. Ces engagements sont présentés de façon plus détaillée à la Section 3.

2.2.3 Écologisation des activités

Voici le troisième niveau de participation de l'Agence, au titre du développement durable. On s'attend à ce que chaque ministère et organisme du gouvernement fédéral participe d'une façon ou d'une autre aux priorités environnementales dans toute l'administration fédérale, y compris, l'assainissement de l'air et de l'eau, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et l'utilisation des ressources naturelles.

C'est à ce niveau que l'Agence doit manifester une volonté ferme de prendre le virage écologique. Les engagements sont présentés de façon plus détaillée à la Section 3.

3. Engagements

La stratégie de développement durable (SDD) 2007-2009 a été élaborée dans le cadre de multiples activités de consultation organisées dans le but de discuter de l'application du développement durable à la gestion des ressources humaines dans la fonction publique et de mettre sur pied des initiatives de collaboration. Au nombre des activités, mentionnons :

- la participation à un groupe de travail interorganismes (notamment le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Finances du Canada, la Commission de la fonction publique et l'Agence;
- des rencontres avec les cinq vice-présidents de l'Agence;

- la participation, au niveau opérationnel et au niveau de la haute direction, à des activités dirigées par Environnement Canada, pour donner le coup d'envoi à la quatrième série de stratégies (le guide de référence *Coordination de la quatrième série de stratégies de développement durable ministérielles*, a été développé en collaboration avec les ministères et les organismes centraux sous le leadership d'Environnement Canada);
- des présentations devant et une collaboration avec le Réseau interministériel sur les stratégies de développement durable et les groupes de travail du Réseau.

À la suite de ces consultations, l'Agence s'est fixée deux objectifs à atteindre au cours des trois prochaines années :

- 1) accroître la capacité de la fonction publique de faire valoir le développement durable;
- 2) faire la preuve de la volonté de l'Agence de mettre en valeur et de favoriser le développement durable dans ses activités.

Étant donné qu'il s'agit de la première stratégie de l'Agence, certains buts et objectifs en sont encore au stade préliminaire, ce qui laisse entrevoir l'élaboration d'autres moyens d'action et de mesures plus concrètes dans des versions ultérieures de la stratégie.

Ces buts et objectifs font l'objet d'une discussion un peu plus loin dans le présent rapport et un modèle logique accompagne les engagements mis de l'avant. Le modèle logique fait état des objectifs précis sous-jacents à chacun des buts, de même que des résultats visés, du calendrier et des indicateurs de rendement.

But 1

Accroître la capacité de la fonction publique de faire valoir le développement durable

Ce premier but contribue à la mise en place d'une fonction publique sensibilisée à l'importance d'intégrer le développement durable dans les politiques, les programmes et les projets de RH qu'elle préconise. Pour y arriver, l'Agence a élaboré les trois objectifs suivants.

Objectif 1.1

Les principes de développement durable sont intégrés aux politiques régissant les valeurs et l'éthique dans la fonction publique

L'Agence fait preuve de leadership pour faire progresser la gestion axée sur les valeurs dans la fonction publique.

À cet égard, d'ici mars 2008, l'Agence s'engage à examiner la façon dont les principes de développement durable peuvent être intégrés, le cas échéant, aux politiques régissant les valeurs et l'éthique qui font présentement l'objet d'un examen ou que l'on prévoit élaborer, y compris le nouveau code de conduite en complément de la *Loi fédérale sur la responsabilité* dont est saisi le Parlement.

Objectif 1.2

Les leaders de la fonction publique sont sensibilisés aux principes de développement durable et en ont pris connaissance, de même que de la façon de les intégrer dans leurs secteurs d'activités

L'Agence a la volonté ferme de veiller à ce que la fonction publique favorise le renouveau et encourage l'acquisition de connaissances.

La nouvelle *Politique sur l'apprentissage, la formation et le perfectionnement* est justement conçue pour mobiliser un effectif qualifié, compétent et professionnel; pour renforcer le leadership organisationnel; et pour mettre en place des pratiques de gestion à la fine pointe, dans le but précis de favoriser l'innovation et l'amélioration continue du rendement. Plus précisément, la *Politique sur l'apprentissage, la formation et le perfectionnement* stipule que les gestionnaires en poste doivent valider leurs connaissances au chapitre de la gestion des ressources humaines, des finances, de l'approvisionnement et de l'information tous les cinq ans. De surcroît, les gestionnaires nommés à un niveau de gestion, la première fois, doivent réussir le programme de formation requis pour satisfaire aux normes de connaissances de l'employeur.

Favoriser la sensibilisation et les compétences des employés au chapitre du développement durable permet d'acquérir des aptitudes utiles dans de nombreuses situations (p. ex. l'évaluation environnementale stratégique, la consultation publique). Toutefois, les gestionnaires de la fonction publique n'ont pas reçu, à l'heure actuelle, la formation nécessaire à cet égard. Pour ces motifs, de 2007 à 2009, l'Agence s'engage à intégrer les principes de développement durable dans les Normes de connaissances pour la formation indispensable dont fait usage l'École de la fonction publique du Canada au moment d'élaborer les programmes de formation requis, et le cas échéant, le volet pédagogique des programmes de perfectionnement en leadership.

Objectif 1.3

Reconnaître les leaders de la fonction publique qui contribuent au développement durable

Au nom du greffier du Conseil privé, l'Agence gère le programme de récompenses de la fonction publique du Canada, ce qui inclut le Prix d'excellence de la fonction publique. Ce prix est remis aux employés de la fonction publique qui ont fait preuve d'excellence en obtenant des résultats significatifs pour les Canadiens dans des domaines qui reflètent les valeurs, les principes et les priorités actuelles de la fonction publique canadienne.

Le programme actuel récompense le développement durable dans plusieurs catégories de prix (p. ex. catégories Équité en emploi et diversité, Excellence en gestion, incluant des initiatives de développement durable).

Cependant, le programme de récompenses ne reconnaît pas la contribution des fonctionnaires au développement durable comme élément de récompense unique. À cet effet, s'il est jugé possible de le faire, entre 2007 et 2009, l'Agence s'engage à créer une catégorie uniquement pour le développement durable. Sinon, l'expression « développement durable » pourrait être ajoutée comme critère spécifique à la catégorie Excellence en gestion.

But 2

Faire la démonstration que l'Agence a pris le virage du développement durable dans la conduite de ses activités

L'Agence, qui compte environ 525 employés, est un petit organisme qui présente un taux d'activité modeste en comparaison de bien d'autres ministères fédéraux.

Néanmoins, l'Agence s'engage à minimiser les impacts environnementaux de ses activités quotidiennes avant tout en tant que colocataire, au même titre que le ministère des Finances, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et la Commission de la fonction publique, établi à l'édifice l'Esplanade Laurier au centre-ville d'Ottawa. L'arrangement de colocation intervenu dans ce cas est une occasion unique de collaborer à un projet d'écologisation des opérations à cet endroit en premier lieu, puis ailleurs par la suite.

Les engagements pris pour 2007-2009 résultent des efforts communs de l'Agence, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du ministère des Finances, par le biais de la Direction des services ministériels du ministère des Finances, et avec l'appui de la Commission de la fonction publique. Cette collaboration marque le début d'une nouvelle approche d'optimisation des initiatives « vertes ».

Les objectifs de cette entreprise sont aussi liés aux efforts déployés à l'échelle du gouvernement, par exemple les objectifs définis dans le document *Écologisation des opérations gouvernementales* élaboré par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) et dans le guide de référence *Coordination de la quatrième série de stratégies de développement durable ministérielles*.

Objectif 2.1

Intégrer le développement durable au processus de décision de l'Agence

En collaboration avec la Direction des services ministériels, l'Agence a choisi de se concentrer sur les secteurs d'importance qui suivent, pour lesquels elle formule les engagements suivants :

Système de gestion environnementale : des mécanismes gouvernementaux clairs et efficaces sont absolument nécessaires pour parvenir à intégrer le développement durable au processus de décision. L'Agence soutiendra

la Direction des services ministériels et travaillera en collaboration avec ses colocataires pour mettre en application un système de gestion environnementale. Ce type de système permet de gérer les questions environnementales dans la conduite des activités ministérielles, et porte principalement sur les achats, la gestion des déchets, l'utilisation de l'eau et l'énergie, le parc de véhicules et le développement des ressources humaines.

Le système de gestion environnementale permettra d'élaborer un cadre général pour les pratiques et les procédures, la documentation, la transmission des données et l'évaluation de la performance environnementale, facilitera l'accès aux renseignements sur la performance environnementale et aidera à augmenter la responsabilisation interne à cet égard. De plus, le système favorisera la gestion proactive de l'environnement en permettant à l'Agence d'aller au-delà de la surveillance des normes ou de la résolution des problèmes, grâce au contrôle et à la prévention des dommages environnementaux.

Gérance de l'environnement : en 2004, on a créé le Réseau d'écocivisme, qui inclut les employés de l'Agence, le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Finances et la Commission de la fonction publique, tous installés à l'Esplanade Laurier. Ce réseau interministériel a grandement contribué à faire avancer la réflexion sur le virage vert et a travaillé assidument à la préparation d'initiatives environnementales sur l'écologisation du milieu de travail. Le Réseau travaillera en collaboration avec des réseaux similaires, au sein d'autres ministères, afin de rendre les activités gouvernementales plus « vertes ». L'Agence s'engage à aider la Direction des services ministériels à augmenter de 25 p. 100 l'adhésion au Réseau d'écocivisme, et à permettre aux membres de bénéficier d'une implication locale accrue aux initiatives environnementales en milieu de travail.

Objectif 2.2

Réduire les gaz à effet de serre et autres rejets atmosphériques

Énergie dans les bâtiments :

L'Agence peut réduire les répercussions environnementales de ses activités en optimisant l'utilisation de l'énergie. Cette façon de faire entraînera aussi une diminution des gaz à effet de serre, une réduction de la demande en électricité ainsi qu'une certaine prudence sur la plan financier. En collaboration avec les autres colocataires et l'organisme responsable, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, il est possible pour l'Agence d'appliquer ces principes d'économie d'énergie au milieu de travail en tant que tel, et aux méthodes de travail utilisées par les employés.

L'Agence s'engage à poser des actions concrètes pour réduire sa consommation d'énergie en mettant au point un plan de conservation de l'énergie. Cela comprendra une campagne de sensibilisation des employés en milieu de travail portant sur l'exploration des mesures d'efficacité énergétique.

Parc de véhicules : l'Agence possède un parc de véhicules composé d'un seul véhicule et s'engage à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 15 p. 100 par voiture-kilomètre pour son parc (engagement fondé sur le rendement du parc enregistré au cours de l'exercice 2005-2006) en achetant de l'essence à l'éthanol lorsque c'est possible, en faisant augmenter la participation des employés aux séances de formation sur la conduite écologique et préventive, et en adoptant la directive du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la gestion du parc automobile pour les voitures de fonction.

Objectif 2.3

Effectuer plus d'achats écologiques

Approvisionnement écologique :

comme tous les autres ministères et organismes, l'Agence a l'occasion de réduire l'impact environnemental de ses activités en faisant l'acquisition de biens et services respectueux de l'environnement. En suivant de manière appropriée la trajectoire des achats et en formant le personnel chargé de l'approvisionnement, on pourra s'assurer de faire des choix écologiques.

L'Agence continuera à offrir la formation sur l'approvisionnement écologique qu'elle dispensait de 2004 à 2006. Plus spécifiquement, la Direction des services ministériels s'engage à augmenter l'approvisionnement en biens et services respectueux de l'environnement en offrant de la formation continue sur l'approvisionnement écologique aux gestionnaires de matériel et au personnel chargé de l'approvisionnement (100 p. 100 d'ici 2008), ainsi qu'aux détenteurs d'une carte d'achat (60 p. 100 d'ici 2009). De plus, la Direction des services ministériels complétera cette initiative en achevant le développement d'une modification commune au système de gestion financière (SAP - système intégré des finances et du matériel) en collaboration avec le ministère de la Santé, le ministère de la Justice et le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration, dans le but de permettre au personnel des approvisionnements et des finances des trois organisations de prendre en compte et de faire le suivi de l'approvisionnement écologique pour tous les produits.

Grâce à ces mesures d'approvisionnement écologique, la Direction des services ministériels s'engage à augmenter de 50 p. 100 la proportion de ses achats écologiques en ce qui a trait au mobilier de bureau d'ici 2009, dans les cas où de nouvelles occasions d'aménagement se présentent, et à condition que la conception de l'aménagement le permette.

La Direction des services ministériels élaborera aussi un programme pilote (il s'agit d'un programme expérimental de gestion multifonction de documents) de réduction des appareils à tâche unique, tels que les photocopieurs, imprimantes régulières et imprimantes couleur, scanners et télécopieurs installés en réseau, afin de combiner toutes les fonctions exécutées par ces appareils en un seul dispositif à gestion centrale. Cette initiative sera appuyée par un programme de réduction des imprimantes qui permettra d'économiser des cartouches d'encre, de l'énergie et des coûts d'entretien, et par le biais de normes en matière d'aménagement et de programmes de sensibilisation et d'encouragement.

Objectif 2.4

Réduire le pourcentage de déchets destinés à l'enfouissement

Gestion des déchets : en tant que colocataire à l'Esplanade Laurier, l'Agence a mis en place un programme de recyclage des articles à base de papier, des boîtes métalliques, des bouteilles de plastique et de verre, des piles et des cartouches d'imprimante afin d'éviter l'enfouissement dans les décharges publiques. Le taux de recyclage peut être augmenté au moyen de diverses stratégies, dont la sensibilisation, un accès plus facile aux boîtes de récupération et un meilleur affichage.

L'Agence s'engage à soutenir la Direction des services ministériels en améliorant le programme de recyclage à l'Esplanade Laurier, de manière à ce que 75 p. 100 des déchets soient recyclés d'ici 2007, et fera rapport sur la progression réalisée à cet égard par rapport aux niveaux de 2004. En conformité avec les directives de TPSGC, la Direction des services ministériels mettra au point un programme de compostage (pour des articles tels que les essuie-tout et les résidus de cuisine) afin de réduire la production des déchets. Ce travail permettra aussi de faire un meilleur usage des programmes de reprise afin d'éliminer les déchets toxiques ou dangereux de manière sécuritaire.

4. Cadre de responsabilisation de gestion

Il est essentiel de faire preuve de responsabilisation afin de réaliser les engagements reliés au développement durable. L'Agence considère que chacun des vice-présidents doit répondre des engagements reliés à son secteur d'expertise et de responsabilité pour les activités de base.

Aussi, ces responsabilités spécifiques doivent être intégrées et gérées au niveau de l'Agence, pas uniquement dans la pratique de la surveillance, mais également dans l'optique de faire partager les pratiques exemplaires et d'optimiser la synergie des efforts. À cet effet, l'Agence met de l'avant les actions suivantes :

1. **Nommer un champion du développement durable :** l'Agence désignera un champion du développement durable qui aura la responsabilité de superviser le développement et la mise en application de la stratégie de développement durable de l'Agence.
2. **Établir un comité de coordination du développement durable :** ce comité se réunira trois fois l'an (ou au besoin) pour évaluer les progrès, trouver des solutions aux difficultés et recentrer les plans. Le comité verra à analyser les plans d'écologisation de même que les engagements pour le renforcement des capacités énoncés dans la stratégie. Le comité de coordination sera composé de représentants de chaque direction générale impliquée dans le développement et la mise en application des engagements de l'Agence.

Le groupe de la planification ministérielle, politiques et développement organisationnel participera chaque année à la rédaction du rapport ministériel sur le rendement en faisant un compte rendu sur la progression des engagements vis-à-vis de la stratégie de développement durable. De même, l'Agence fera une mise à jour au sujet de ses engagements pour la mise en application de la stratégie de développement durable dans le rapport annuel sur les plans et priorités.

Modèle logique pour la stratégie de développement durable de l'Agence

Objectif	Cible	Échéancier	Indicateurs de rendement
----------	-------	------------	--------------------------

Liens avec les résultats stratégiques de l'Agence ou les buts de DD du gouvernement fédéral

But 1 : Accroître la capacité de la fonction publique de faire valoir le développement durable

1.1—Les principes de DD sont intégrés aux politiques régissant les valeurs et l'éthique dans la FP	Envisager d'incorporer les principes de DD aux instruments de politiques des valeurs et de l'éthique qui sont en révision ou en développement, là où il est approprié de le faire	Leadership efficace et éthique, et environnement de travail de qualité	2007-2008 Les principes de DD sont intégrés au nouveau code de déontologie du Conseil du Trésor qui sera élaboré suite à l'adoption de la <i>Loi fédérale sur la responsabilité</i>
1.2— Les leaders de la FP sont sensibilisés aux principes de DD et en ont pris connaissance, de même que de la façon de les intégrer dans leurs secteurs d'activités	Envisager d'incorporer les principes de DD dans les programmes de formation et de développement des leaders, le cas échéant	Leadership efficace et éthique, et environnement de travail de qualité	2007-2009 Intégration des principes de DD dans les Normes sur les connaissances en matière de formation indispensables utilisées par l'École de la fonction publique lors de l'élaboration des cours de formation. Le volet éducatif des programmes de développement du leadership a été révisé et adapté lorsque nécessaire (p. ex. intégration des principes de DD dans les cours d'apprentissage en ligne sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique)

1.3—Reconnaître les leaders de la FP qui contribuent au DD	S'il est jugé possible de le faire, ajouter des critères de DD au prix d'excellence en gestion, ou encore ajouter une récompense unique en ce qui concerne le développement durable	Leadership efficace et éthique, et environnement de travail de qualité	2007-2009 On a examiné les composantes et les implications d'un prix d'excellence en gestion pour le DD et les ajustements sont faits, le cas échéant
--	---	--	--

Liens avec les résultats stratégiques de l'Agence ou les buts de DD du gouvernement fédéral

Objectif

Échéancier

Indicateurs de rendement

Cible

But 2: Faire la démonstration que l'Agence a pris le virage du développement durable dans la conduite des activités

2.1—Intégrer le DD au processus de décision de l'Agence	La Direction des services ministériels (DSM) mettra au point un système de gestion environnementale (SGE) pour le Secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Finances et l'Agence, en collaboration avec la Commission de la fonction publique	Les engagements concernant la SDD sont intégrés aux processus principaux de planification et de production des rapports des ministères et des organismes (politique fédérale sur le DD, but VI, Objectif 6.1)	d'ici septembre 2009	La DSM a été soumise à une vérification du SGE, et les résultats s'avèrent positifs
	Mécanismes de gouvernance clairs et efficaces pour intégrer le développement durable au processus de décision (politique fédérale sur le DD, But VI, Objectif 6.1)			
La DSM offrira un soutien permanent au Réseau d'écocivisme, fera augmenter l'adhésion au Réseau de 25 p. 100, et accroîtra la participation des employés aux activités environnementales locales		Les communautés canadiennes participent activement aux bonnes pratiques de gestion de l'environnement et des ressources naturelles, ainsi qu'au maintien de la biodiversité (politique fédérale sur le DD, But IV, Objectif 4.3)	d'ici 2008	La participation au Réseau d'écocivisme a augmenté de 25 p. 100 Application des initiatives environnementales et identification des résultats environnementaux qui en découlent
2.2—Réduire les gaz à effet de serre et autres rejets atmosphériques	La DSM diminuera ses émissions de gaz à effet de serre de 5 p. 100 (sur la base du niveau de référence de l'exercice 2005-2006) à l'Esplanade Laurier grâce à l'élaboration et la mise en application d'un plan de conservation de l'énergie, et au moyen d'une campagne de sensibilisation visant à explorer et favoriser les occasions d'efficacité énergétique pour l'Esplanade Laurier et d'autres bâtiments	Emissions réduites (politique fédérale sur le DD, But III, Objectif 3.3)	2007-2009	Compte-rendu annuel sur le pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour tout le parc immobilier de l'Agence

**Liens avec les résultats stratégiques
de l'Agence ou les buts de
DD du gouvernement fédéral**

Objectif	Cible	Échéancier	Indicateurs de rendement
2.2—Suite	La DSM réduira les émissions de gaz à effet de serre du parc de véhicules de l'Agence de 15 p. 100 par véhicule-kilomètre, sur la base du niveau de référence sur la composition du parc pour l'exercice 2005-2006	2009	Données sur les émissions annuelles moyennes des gaz à effet de serre par véhicule-kilomètre
	La DSM exigera que le service de gestion du parc de véhicules utilise de l'essence à l'éthanol : 90 p. 100 de l'essence achetée pour les véhicules automobiles utilisés par le fédéral sera de l'essence à l'éthanol	2007	Pourcentage d'essence achetée pour les véhicules automobiles utilisés par le fédéral composée d'essence à l'éthanol, sur la base du niveau de référence de l'exercice 2005-2006
	La DSM s'assurera que les conducteurs des véhicules du parc ont complété la formation sur la conduite écologique et préventive	d'ici décembre 2007	100 p. 100 des conducteurs ont complété la formation sur la conduite écologique et préventive, sur la base du niveau de référence de l'exercice 2005-2006
2.3—Effectuer plus d'achats écologiques	2.3.1 La DSM élaborera et offrira de la formation à jour sur l'approvisionnement écologique à 100 p. 100 des gestionnaires de matériel et du personnel de l'approvisionnement, et à 60 p. 100 des détenteurs de carte d'achat	d'ici 2008 pour les gestionnaires de matériel et personnel de l'approvisionnement d'ici 2009 pour les détenteurs de carte d'achat	Pourcentage annuel des gestionnaires de matériel, du personnel de l'approvisionnement et des détenteurs de carte d'achat qui ont été formés

**Liens avec les résultats stratégiques
de l'Agence ou les buts de
DD du gouvernement fédéral**

Objectif	Cible	Échéancier	Indicateurs de rendement
2.3—Suite	2.3.2 La DSM augmentera la proportion de ses achats écologiques pour le mobilier de bureau dans les cas où de nouvelles occasions d'aménagement se présentent, et à condition que la conception de l'aménagement le permette, sur la base du niveau de référence de l'exercice 2005-2006 sur le total des achats de mobilier	d'ici 2009	Nombre de contrats adjugés, quantité de produits achetés, valeur monétaire des contrats, et identification des résultats environnementaux
	2.3.3 La DSM coordonnera la mise en application d'un filtre dans SAP (SIFM) pour faciliter le suivi et le compte rendu sur l'approvisionnement écologique	d'ici 2009	Nombre de contrats adjugés, quantité de produits achetés, valeur monétaire des contrats, et identification des résultats environnementaux

Liens avec les résultats stratégiques de l'Agence ou les buts de DD du gouvernement fédéral

Indicateurs de rendement

Échéancier

Cible

Objectif

Nombre de contrats adjugés, quantité de produits achetés, valeur monétaire des contrats, et identification des résultats environnementaux (p. ex. énergie), économies en services de soutien GI/II, vérification de la satisfaction des clients et du personnel de soutien de GI/II par le biais de sondages/entrevues

d'ici 2008

Réduction des déchets et augmentation de la récupération et du recyclage. Liens à l'objectif 6.2 au sujet des consignes pour l'écologisation des opérations gouvernementales et de la SDD à l'échelle du gouvernement, dans le but de développer des structures et processus organisationnels au soutien d'objectifs de développement durable constructifs et significatifs

2.3.4 La DSM élaborera un programme expérimental de gestion multifonction dans le but de réduire le nombre des appareils à tâche unique, photocopieurs, imprimantes régulières et couleur, ainsi que scanneurs (peut-être aussi les télécopieurs) installés en réseau

Pourcentage de réduction des déchets destinés à l'enfouissement, sur la base du niveau de référence de 2004 sur la vérification des déchets pour l'Esplanade Laurier

d'ici 2007

Réduire la production des déchets solides destinés à l'enfouissement. Au-delà des exigences reliées aux consignes pour l'écologisation des opérations gouvernementales

2.4.1 La DSM travaillera avec TPSGC afin de réduire de 75 p. 100 les déchets à l'Esplanade Laurier et autres bâtiments grâce à la mise au point d'un programme actualisé qui inclura des améliorations aux programmes de reprise et de gestion de matériaux dangereux

Existence d'un programme de compostage conforme aux directives de TPSGC

d'ici 2007

Réduire la production des déchets solides destinés à l'enfouissement. Au-delà des exigences reliées aux consignes pour l'écologisation des opérations gouvernementales

2.4.2 Développement et mise en application d'un programme de compostage (incluant possiblement des articles tels que les essuie-tout et les résidus de cuisine)

ANNEXE A

Structure organisationnelle (septembre 2006)

