Agence canadienne d'évaluation environnementale

Canadian Environmental Assessment Agency

Renouvellement de la fonction publique

LE 1er DÉCEMBRE 2016

Agence canadienne d'évaluation environnementale

Rapport d'étape sur Objectif 2020

Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la ministre de l'Environnement et du Changement climatique, 2016

Le contenu de cette publication peut être reproduit en tout ou en partie, par quelque moyen que ce soit, à des fins personnelles ou publiques non commerciales, sans frais ni autre autorisation, à moins d'avis contraire.

La reproduction à des fins commerciales est interdite sans une permission écrite. Pour de plus amples renseignements ou pour obtenir une permission, veuillez communiquer avec l'Agence canadienne d'évaluation environnementale, Ottawa (Ontario) K1A 0H3 ou envoyer un courriel à info@acee-ceaa.gc.ca.

Numéro de catalogue : FrXXX-XXX/2016F-PDF
ISBN: XXX-X-XXX-XXXXX-X

Ce document a été également publié en anglais sous le titre : [Public Service Renewal: Blueprint 2020 Progress Report]

Pour demander une version en média substitut, veuillez écrire à : info@acee-ceaa.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

Résumé ..... **i**

Introduction ..... **ii**

Milieux de travail respectueux **1**

- Stratégie sur la santé mentale
- Blogue sur le mieux-être

Recrutement et intégration **3**

- Recrutement
- Intégration

Autres mesures pour renouveler la fonction publique **5**

- Réponse au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014
- Mobilisation des intervenants dans les régions
- Activités pour le maintien en poste des employés
  - Café avec le président
  - Nouvelles technologies et innovation
  - Programme d'encadrement de l'Agence
- Comité Nouvelle génération
- Système de gestion d'évaluation environnementale (SysGEE)
- Communications
- Programme de recherche de l'Agence

RÉSUMÉ

Ron Hallman
Président

Brigitte Schryer
Championne
d'Objectif 2020

C'est avec plaisir que l'Agence canadienne d'évaluation environnementale (l'Agence) présente au Bureau du Conseil privé son rapport d'étape sur la troisième année d'Objectif 2020.

À la suite du lancement de l'initiative Objectif 2020, l'Agence a pris des mesures pour développer l'échange d'idées novatrices, favoriser la mobilisation des employés et promouvoir une culture plus ouverte, collaborative et inclusive. Ces trois dernières années, plusieurs programmes et événements ont été mis en place en accord avec les principes d'Objectif 2020.

La première année, une stratégie relative aux médias sociaux a été élaborée et appliquée afin de mieux communiquer avec la population canadienne et d'améliorer l'échange d'information. Pour la toute première fois, nous avons établi la présence de l'Agence sur Twitter. Cette stratégie a vraiment permis de toucher les Canadiens, y compris les groupes autochtones, et de les faire participer dans des projets qui font partie du processus fédéral d'évaluation environnementale (EE).

Durant la deuxième année, nos activités ont été fortement centrées sur la mobilisation des employés. Ces derniers se sont exprimés lors du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) et ont désigné la promotion et le maintien en poste comme étant des domaines nécessitant l'attention de la direction. L'un des problèmes relevés était l'accès à la formation en langue seconde, perçu comme un obstacle à l'avancement. En réponse à cette rétroaction, nous avons élaboré un programme de formation linguistique et de maintien plus uniforme et intégré. De plus, un programme interne d'encadrement de ses pairs, a été proposé aux employés qui souhaitaient parfaire, quotidiennement, leurs compétences afin d'en appuyer le perfectionnement professionnel ou l'avancement.

La troisième année touche à sa fin, et nous sommes heureux d'annoncer que l'Agence a mis en œuvre avec succès des initiatives dans plusieurs domaines. En octobre, l'Agence a lancé un système novateur de suivi et de stockage pour la gestion de projets, baptisé Système de gestion d'évaluation environnementale (SysGEE). Le SysGEE, en tant que projet phare présenté dans notre rapport, a été développé pour regrouper les données et les documents d'EE dans un seul répertoire. L'Agence est désormais en mesure de transmettre à ses collègues et à la population canadienne des renseignements plus précis sur le processus d'EE.

Nous avons le plaisir de vous présenter notre rapport sur les réalisations d'Objectif 2020. Ce document montre que nous disposons d'une organisation durable, dotée d'un effectif souple qui a montré sa capacité à réagir à des défis complexes et à mettre en œuvre des changements innovants. Nos employés sont notre meilleur atout, et nous sommes fiers des réussites de l'#ÉquipeACEE qui contribue à créer une fonction publique propice à l'ouverture, à la collaboration et à l'innovation.

> **« Nos employés sont notre meilleur atout, et nous sommes fiers de l'#ÉquipeACEE qui contribue à créer une fonction publique propice à l'ouverture, à la collaboration et à l'innovation. »**

INTRODUCTION

Ce rapport présente les initiatives entreprises par l'Agence canadienne d'évaluation environnementale (l'Agence) dans le cadre d'Objectif 2020 et couvre les trois thèmes suivants :

MILIEUX DE TRAVAIL RESPECTUEUX

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

AUTRES MESURES POUR RENOUVELER LA FONCTION PUBLIQUE

Les initiatives décrites dans le rapport ont été mises en œuvre ou constituent des initiatives permanentes de l'Agence.

MILIEUX DE TRAVAIL RESPECTUEUX

Stratégie sur la santé mentale

La stratégie sur la santé mentale de la fonction publique fédérale est un premier pas important dans le cadre des efforts déployés par le gouvernement pour créer un environnement de travail sain, respectueux, diversifié et positif à l'appui de la fonction publique.

En 2016, le Comité des ressources humaines et le Comité de la haute direction de l'Agence ont entériné le plan d'action de l'Agence pour la santé mentale. Ce plan comprend des activités actuelles et futures que l'Agence s'emploie à mettre en œuvre. Ainsi, le personnel a été formé aux premiers soins en santé mentale dans les deux langues officielles aux mois de juin et de juillet. Au début de l'année 2017, deux sessions du Programme d'apprentissage mixte sur la santé mentale seront proposées aux employés dans les deux langues officielles.

Un Comité mixte sur la santé mentale a également été créé en novembre, avec pour principale fonction d'appuyer la mise en œuvre du plan d'action sur la santé mentale. Il est composé de représentants de tous les secteurs de l'Agence (direction, unités de négociation, régions et employés) qui, ensemble, émettront des avis et repéreront les outils les plus utiles aux employés pour maintenir une bonne santé mentale au travail.

Par ailleurs, la Direction des ressources humaines travaille avec les secteurs de l'Agence afin d'inclure des cours sur la santé mentale et la résilience lors des séances de réflexion des employés. Cette initiative est l'occasion de communiquer avec les employés et d'intégrer des considérations de santé mentale à la formation existante de l'Agence. À titre d'exemple, le programme de formation sur la négociation raisonnée a été élargi afin d'inclure ces considérations. Il aide les employés qui représentent l'Agence dans le cadre des consultations ou des réunions en personne à se positionner pour recevoir la rétroaction des divers intervenants et groupes d'intérêts.

Dans certaines instances, les activités de mobilisation liées aux projets d'évaluations environnementales (EE), présentent des défis à gérer. En effet, lorsque les discussions abordent des sujets liés aux EEs, les participants peuvent parfois réagir vivement, et nous souhaitons nous assurer que les employés sont correctement préparés et équipés pour faire face à ces situations.

Blogue sur le mieux-être

L'Agence s'est engagée à promouvoir une culture permettant aux employés de prendre le temps de réfléchir à leur mieux-être personnel et d'agir pour adopter un mode de vie plus sain et de meilleures habitudes de travail.

L'Agence a nommé pour cela une championne du mieux-être et de la santé mentale, Kirstan Gagnon, qui dirige les initiatives en faveur d'un milieu de travail positif et sain.

En août, l'Agence a ouvert un blogue sur le mieux-être afin de diffuser des conseils, des meilleures pratiques et aussi des outils et des ressources. Les billets comprennent des réflexions personnelles sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, des conseils pour

réduire le stress et des pratiques de leadership positif au travail. Une équipe est chargée de gérer le blogue, mais tous les employés sont encouragés à y contribuer. L'un des principaux objectifs de cette initiative est de lutter contre la stigmatisation des questions de santé mentale en demandant aux employés de faire part de leurs expériences personnelles.

L'Agence a aussi créé une section dédiée au mieux-être au travail sur son site intranet. Celle-ci contient de l'information sur de nombreux sujets liés au mieux-être, et notamment des renseignements sur les ateliers et les séances d'information sur la santé mentale proposés par l'École de la fonction publique du Canada.

En novembre, lors de la réunion du Comité de la haute direction, notre championne s'est associée à un conférencier du Bureau des conférenciers sur la santé mentale pour s'exprimer au sujet de l'importance de la santé mentale. Sa présentation portait sur les différentes manières dont les responsables peuvent contribuer à créer une culture garantissant la santé, la sécurité et le mieux-être dans tous les aspects du milieu de travail. Nos gestionnaires veulent donner l'exemple. L'Agence travaille à s'assurer qu'ils disposent des outils et des ressources nécessaires pour inciter leurs équipes à adopter des habitudes de santé mentale positives.

La marche du mieux-être

ACEE célèbre la semaine nationale de la fonction publique

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

Recrutement

Vu la nature de ses activités, l'Agence doit recruter des employés spécialisés qui font l'objet d'une importante demande dans le secteur privé. Cette exigence, alliée au fait que les projets sont dictés par la conjoncture économique, peut vouloir dire que les charges de travail et les niveaux de dotation requis sont difficiles à prédire. Ce qui a des conséquences sur la capacité de l'Agence à recruter et à maintenir en poste les employés dans diverses régions du pays. Plusieurs stratégies ont été mises en œuvre pour favoriser une plus grande stabilité.

Économique et services de sciences sociales et Sciences physiques à l'échelle de l'Agence, ce qui permet aux étudiants de relever de nouveaux défis et, dans certains cas, de saisir des possibilités d'embauchage par le biais des dispositions de transition du Programme fédéral d'expérience de travail étudiant.

Ces initiatives quant à elles facilitent le maintien en poste, en s'assurant que les charges de travail peuvent être réparties plus équitablement entre les membres du personnel et

Accueil et orientation des nouveaux employés à l'ACEE

L'Agence recrute un grand nombre d'étudiants et de récents diplômés pour élaborer une politique opérationnelle et mener des EEs. Le travail est organisé de telle sorte que les étudiants puissent acquérir l'expérience des EEs tout en atteignant des objectifs de travail concrets. Les deux unités de travail responsables de ces recrues investissent tôt dans leur perfectionnement en fixant des objectifs de travail et en les adaptant, en organisant des activités de formation pratique et de perfectionnement des compétences, et en assurant un mentorat de manière suivie. Ces unités de travail sont devenues des groupes de relève pour les groupes

que tous les employés jouent un rôle dans leur propre perfectionnement à divers niveaux de l'organisation.

Intégration

L'entrée en vigueur de la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale* (LCEE (2012)) a fait de l'Agence l'autorité responsable de la plupart des évaluations environnementales (EE) fédérales. L'Agence a donc déployé d'importants efforts pour la formation, le partage des connaissances et le perfectionnement des

compétences des nouveaux employés et nouvelles recrues. L'Agence travaille à la mise en œuvre progressive de trois stratégies clés pour l'intégration des nouveaux employés : adapter le programme de formation portant sur les EE fédérales; actualiser le Portail des praticiens de l'EE; élaborer une approche générale de bienvenue et d'orientation.

Le programme de formation en matière d'évaluation environnementale fédérale, offert aux clients externes par l'Agence environ trois fois par an, est aussi le principal mécanisme utilisé pour faciliter la mobilisation précoce des nouveaux employés de l'Agence. Cette formation favorise la compréhension de la LCEE(2012), laquelle loi dicte le travail de l'Agence. La formation comprend une introduction à la loi, aux processus et au contenu d'une EE en vertu de la LCEE 2012. Les employés bénéficient également d'un cours d'introduction actualisé, qui porte sur les politiques et les procédures de l'Agence visant la participation des Autochtones aux EEs. L'Agence est en train de mettre à l'essai un programme de formation en ligne.

Le transfert des connaissances est au cœur de l'approche collaborative de l'Agence en ce qui concerne l'état de préparation opérationnelle et il permet d'utiliser au mieux les ressources talentueuses disponibles. Le Portail des praticiens de l'évaluation environnementale est un moyen d'échanger de l'information. Il met les connaissances et l'information essentielles à la disposition des employés de l'Agence d'une manière commode qui en rend la consultation facile. Il contient des rapports de recherche, des outils, des documents d'orientation et du matériel de formation, et il est mis à jour en permanence. Il permet aux employés de l'Agence de se tenir au courant et il facilite l'intégration des nouveaux gestionnaires de projet et analystes. D'autres caractéristiques sont envisagées pour mieux informer les employés, actuels et nouveaux, du travail en cours en matière de politique opérationnelle et des ajouts récents.

« Le transfert des connaissances est au cœur de l'approche collaborative de l'Agence en ce qui concerne l'état de préparation opérationnelle et il permet d'utiliser au mieux les ressources talentueuses disponibles. »

L'Agence envisage également des options favorables à un programme d'orientation plus général pour donner suite aux résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2014. Il peut s'agir, par exemple, d'explorer les possibilités d'observation au poste de travail et de visites de sites, d'identifier des mentors et des ressources électroniques mis à la disposition du personnel, et d'offrir une séance d'orientation officielle en personne aux nouveaux employés.

Réponse au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2014

À la suite des commentaires recueillis grâce au SAFF de 2014, les gestionnaires et les superviseurs de l'Agence ont créé un forum intersectoriel pour échanger de l'information et des expériences, et dresser un plan d'action visant à donner suite aux commentaires reçus. Dirigé par deux coprésidents élus par ses membres, le forum permet aux nouveaux gestionnaires et superviseurs d'échanger et de cerner des problèmes communs et des solutions possibles (p. ex. des besoins de formation communs), et de communiquer des points qu'il pourrait être utile de porter à l'attention de la haute direction (p. ex. dans le but d'entretenir une culture d'innovation).

Dans le plan d'action visant à donner suite au SAFF de 2014, l'Agence a défini des thèmes et identifié des chefs d'équipe pour aborder les questions liées à chacun des thèmes. Il s'agissait entre autres des thèmes suivants : initiative et efficacité; flux de l'information; lieu de travail; carrière et rendement.

L'Agence a également eu recours à des séances de type « Exposer et expliquer » et à des groupes de travail pour définir des problèmes et des solutions afin de réaliser des gains d'efficacité. Il en a résulté des processus et des procédures plus simples et modernes pour plusieurs équipes. Par exemple, l'Agence a mis en œuvre un nouveau processus d'approbation des dossiers, restructuré son processus d'approbation des médias, mis au point un mécanisme de communications internes et rationalisé son processus d'achat médias et de facturation.

Mobilisation des intervenants dans les régions

L'Agence a son bureau principal à Ottawa et des bureaux régionaux partout au Canada. Elle encourage ses employés à adopter des pratiques qui favorisent l'engagement, l'ouverture et la collaboration au sein de la fonction publique et avec les intervenants de l'extérieur, partout au pays. D'ailleurs, la pratique annuelle du Bureau régional de l'Ontario, situé à Toronto, en témoigne. En dehors de ses activités courantes, le Bureau régional invite les intervenants de l'industrie et des collègues du gouvernement à rencontrer les membres de son équipe, à poser des questions et à s'informer sur leur travail. Ce genre de prise de contact favorise l'établissement de relations positives entre les intervenants et le personnel tout en faisant mieux connaître le mandat de l'Agence.

Le bureau régional de l'Ontario a tenu une journée portes ouvertes pour le secteur industriel

Activités pour le maintien en poste des employés

Café avec le président

Mise en place en avril 2014, la séance « Café avec le président » est un mécanisme unique qui permet aux employés de l'Agence de s'entretenir avec le président et de discuter de questions et de sujets de préoccupation dans un cadre informel. Comme on a pu le constater, cette séance est une occasion de réseautage positive pour tous les employés à tous les niveaux de l'organisation. Elle se tient tous les deux mois et permet aux employés de différents secteurs et de différentes régions de s'entretenir et d'échanger leurs expériences et leurs opinions sur des sujets qui intéressent l'Agence et la fonction publique en général.

Cette activité cadre avec Objectif 2020, à savoir améliorer le réseautage et organiser des activités en ce sens, et favoriser une saine gestion des personnes ainsi que de saines relations entre les employés et les cadres de direction. Après chaque séance, une autophoto de groupe est publiée sur Twitter. Cette pratique donne un ton personnel et collégial à la séance « Café avec le président » et encourage les participants à établir des relations interpersonnelles avec leurs collègues et les membres de l'équipe de la haute direction de l'Agence.

Le président et les vice-présidents accueillent les nouveaux employés à l'Agence en prenant contact avec eux dès leur entrée en fonction. L'équipe de direction, y compris le président, fait souvent des tournées dans les bureaux et dans le cadre de d'autres voyages de l'Agence, planifie des visites dans les régions, pour prendre le pouls des employés.

« Travailler au Centre d'innovation avec l'équipe IN-spire fut une expérience positive et agréable, mais faire œuvre de pionnier pour apprendre à utiliser les trousses de production de vidéos mobiles a vraiment été la cerise sur le gâteau », a déclaré **Carley Spencer, une agente des communications**.

Nouvelles technologies et innovation

En mars 2016, Carley Spencer a participé à une micro-mission de trois jours à Ressources naturelles Canada. Cette micro-mission a favorisé une relation symbiotique au sens où et les étudiants (les participants) et les enseignants (l'équipe In-spire) en étaient les bénéficiaires. Les membres du personnel de l'Agence en ont appris sur les pratiques exemplaires pour la prise de vue, les retouches, la conversion et l'affichage des vidéos mobiles sur GCPedia. Ils ont également été amenés à monter des trousses de production de vidéos mobiles (PVM), pour ensuite les démonter. Pour sa part, l'équipe IN-spire a pu réaliser un certain nombre de vidéos qu'elle n'aurait peut-être pas eu le temps de terminer autrement, et eu l'occasion de faire davantage connaître son mandat et les avantages que présentent les trousses de PVM.

Ce fut une activité d'apprentissage positive, qui a incité les employés de l'Agence à faire preuve d'innovation et à explorer le processus de création d'un film. Comme les équipes des communications au sein du gouvernement sont encouragées à être plus « numériques par défaut », cette expérience d'apprentissage a permis au personnel de faire profiter l'organisation de ses connaissances pour qu'elle fasse avancer sa capacité numérique.

C'est ainsi qu'en novembre, la Direction des communications de l'Agence a acquis des trousses de PVM. Ces trousses serviront à faciliter l'élaboration de contenus numériques et partageables, destinés à des activités de communication sur de nombreuses plateformes. Il sera ainsi plus facile de documenter les activités opérationnelles de l'Agence et d'échanger de l'information les concernant avec les Canadiens.

Programme d'encadrement de l'Agence

Le Président d'ACEE fait une visite improvisée pour discuter avec le formateur certifié de l'Agence, Bruce Morgan.

L'Agence a mis en œuvre un programme interne d'encadrement afin d'améliorer les possibilités de perfectionnement professionnel et d'avancement au sein d'une petite organisation avec une structure horizontale.

Le programme d'encadrement favorise la confiance en soi et les habitudes saines, ce qui permet à l'employé de se sentir plus à l'aise et plus confiant à l'égard de ses responsabilités au sein de l'Agence. Il a pour but de poser des questions stratégiques aux participants afin de les aider à cerner leurs difficultés et à les résoudre par l'auto-réflexion et l'action. La rétroaction reçue au sujet de cette initiative est très positive.

« Ce programme permet aux employés d'évoluer au sein de l'Agence sans devoir passer à un autre poste », affirme Bruce Morgan, formateur certifié de l'Agence.

Depuis sa création, le programme d'encadrement est devenu une partie intégrale de l'approche de l'Agence à l'appui et au perfectionnement des gens tout au long de leur parcours professionnel.

> *« Être un employeur de choix, c'est fournir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement pour les membres de son personnel afin qu'ils puissent poursuivre une carrière riche et enrichissante. C'est précisément ce qu'accomplit le programme d'encadrement de l'Agence »,* déclare **Ron Hallman, président.**

Afin d'apporter une réponse aux commentaires sur la nécessité de proposer plus de possibilités de formation en langue seconde, l'Agence a mis en œuvre un programme de formation linguistique et de maintien des compétences linguistiques. Dans le cadre de ce programme, les employés s'entraident pour entretenir et améliorer leur expression orale en langue seconde. Ainsi, chaque employé a la possibilité d'élargir ses connaissances en communiquant avec une personne issue d'une culture linguistique différente.

Comité Nouvelle génération

Le comité Nouvelle génération qui a vu le jour en 2015, représente l'ensemble de l'Agence et a pour championne Anjala Puvananathan, directrice de la région de l'Ontario. Son objectif est de promouvoir des idées qui favorisent l'innovation et la durabilité au sein de l'Agence et de créer un débat à l'appui du perfectionnement professionnel. Les membres du comité, jeunes et enthousiastes, ont proposé des « actions rapides » pour les ateliers de l'Agence sur des thèmes comme la gestion de carrière et la gestion des discussions sur le rendement.

Le comité Nouvelle génération est composé d'employés issus de tous les secteurs de l'Agence; il contribue activement au sentiment

Comité Nouvelle Génération

de renouvellement de la fonction publique en se concentrant sur la jeunesse, l'innovation et les résultats. Il s'efforce de susciter la collaboration et espère venir à bout du cloisonnement constaté entre les générations et dans le cadre de la gouvernance afin de donner naissance à une organisation plus moderne, sans frontières et plus que jamais axée sur le réseautage et la collaboration. Un examen du processus fédéral d'EE étant en cours, il sera à l'avenir important que l'Agence se positionne correctement pour faire face à l'innovation rapide et à d'éventuels changements.

En 2016, le comité Nouvelle génération a lancé les « Discussions sur l'innovation », une série d'ateliers sur différents thèmes. Les premières discussions se sont déroulées en juin durant la Semaine nationale de la fonction publique. Des employés de toute l'Agence ont été invités à faire une présentation de cinq minutes sur une idée susceptible d'avoir un impact positif sur le travail ou la culture de l'organisation. Les thèmes abordés étaient notamment les suivants : limiter la consommation de papier, mettre en lumière le programme d'encadrement de l'Agence, encourager les employés à utiliser Twitter, la consultation des Autochtones, l'utilisation de la technologie dans l'EE et les bases de la dotation (l'intégration des nouveaux employés). Les employés présents ont apprécié l'initiative et d'autres discussions sur l'innovation seront organisées à l'avenir.

Système de gestion de l'évaluation environnementale

L'Agence a pour mandat de procéder à des évaluations environnementales (EE) de qualité qui contribuent à la prise de décisions éclairées en faveur du développement durable. Une EE comporte de nombreuses étapes prévues par la loi, comme la possibilité pour les membres du public et les Autochtones de s'exprimer.

Le personnel doit suivre toutes les activités liées à l'EE, ainsi que leurs différents jalons, afin de s'assurer que les ressources disponibles permettent de respecter les exigences légales, comme les délais. Il doit aussi suivre et documenter les renseignements reçus à l'issue des consultations avec la population canadienne, dont les groupes autochtones, afin d'intégrer cette rétroaction à l'EE. L'agence doit en outre respecter ses obligations en matière de surveillance et d'établissement de rapports, car elle doit notamment cerner les tendances et mener des analyses pour les besoins de sa planification en accord avec les principes d'Objectif 2020 et l'amélioration continue.

Pour ce faire, l'Agence a récemment fait le lancement d'une nouvelle application destinée à faciliter la gestion des renseignements et des processus liés aux projets d'EE en utilisant le Système partagé de gestion de cas hébergé par Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC). Cette application permet de gérer les délais prévus par la loi, de planifier les activités de projet et d'améliorer la saisie, la récupération et l'analyse des données de projet. Baptisée Système de gestion de l'évaluation environnementale (SysGEE), elle rassemble dans un même endroit les renseignements clés comme les listes de gestion des contacts, les renseignements sur les projets d'EE, les renseignements sur les consultations avec les Autochtones, les feuilles de suivi de l'aide financière aux participants ainsi que les communications et les registres des problèmes. Auparavant, ces renseignements étaient éparpillés dans différents endroits, répertoires, documents et feuilles de calcul.

Le SysGEE a été officiellement lancé en octobre 2016. Cette nouvelle approche de la gestion de l'information devrait améliorer les connaissances stratégiques de l'Agence sur ses activités et lui permettre d'exécuter son mandat plus facilement.

Communications

L'Agence a élaboré un plan de communication triennal, qui comprend notamment une stratégie relative aux médias sociaux, afin d'orienter ses activités et ses priorités de communication de façon à appuyer des secteurs d'activité clés. Le plan vise à ce que l'Agence recoure plus souvent aux technologies numériques tout en veillant à ce qu'elle adopte une approche cohérente et coordonnée pour servir la population canadienne.

La présence de l'Agence sur Twitter offre la possibilité de discuter avec les Canadiens, de favoriser la mobilisation des employés et d'encourager l'interaction interministérielle par le biais d'une plateforme largement reconnue et accessible. Les activités de l'Agence et les réalisations de ses employés sont présentées sur le compte Twitter du président et sur les comptes collectifs de l'organisation. L'Agence pense développer encore sa présence sur les médias sociaux et sa présence numérique afin que l'information soit largement diffusée auprès de la population canadienne. En 2016, la Division des communications a fait d'importants progrès pour rendre le contenu numérique plus intéressant et l'adapter aux médias sociaux en augmentant la quantité de contenu partageable, comme les graphiques et les vidéos. Elle a également amélioré l'accessibilité du contenu, notamment en employant un langage plus clair.

En décembre 2016, l'Agence a officiellement déménagé son site Web sur Canada.ca dans le cadre de l'initiative interministérielle de renouvellement du Web, dirigée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. L'Agence a été parmi les premières organisations à adopter la nouvelle plateforme et a profité de cette occasion pour concevoir un site Web centralisé où les Canadiens peuvent trouver plus facilement des renseignements sur les services et programmes du gouvernement.

Le guichet unique ainsi créé oriente le public vers les documents liés aux EEs grâce à un registre public en ligne. Depuis un an, l'Agence a réalisé de grands progrès afin d'offrir un meilleur accès en ligne aux documents par l'intermédiaire de ce registre. Pour certaines EEs, le plus grand nombre de documents mis en ligne a permis une participation plus ouverte, transparente et concrète. À l'avenir, l'Agence poursuivra ses efforts et explorera des approches innovantes pour améliorer encore l'accès à l'information et aux documents disponibles en ligne sur les EEs en accord avec les principes d'Objectif 2020.

Programme de recherche de l'Agence

L'Agence soutient l'innovation avec son programme de recherche. Un appel de propositions annuel a permis à la direction de sélectionner les idées les plus prometteuses et de les mettre à l'essai grâce à des activités de recherche, comme la synthèse des connaissances, les processus consultatifs et les études de cas. Six concepts de recherche ont été proposés en 2016. Cinq d'entre eux ont été approuvés, et les recherches seront achevées en 2016-2017. L'Agence a notamment commandé un inventaire et un rapport analytique des activités existantes de surveillance environnementale communautaire. Elle obtiendra ainsi des renseignements utiles qui orienteront la conception et la mise en œuvre des programmes de suivi pour les projets qui sont validés par l'EE.

Le programme de recherche permet à l'Agence d'apprendre et d'avancer dans le domaine de l'EE. Les recherches sont menées dans le cadre de partenariats collaboratifs, impliquant la participation des employés et des détenteurs de connaissances à l'interne comme à l'externe. Grâce à cette démarche, l'Agence peut donner aux praticiens du système d'EE une orientation fiable sur les questions complexes en accord avec les principes d'Objectif 2020.

Nous devons **concrétiser**

cette vision chaque jour, par nos comportements et en donnant le meilleur de nous-même au travail.

Il est temps d'**assumer**

la responsabilité de changer les choses et de nous demander comment nous pouvons améliorer notre travail et notre milieu de travail.

Partageons sans réserve

nos réalisations, à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique, soyons fiers de ce que nous faisons pour les Canadiens et présentons aux autres nos pratiques exemplaires.