



Plan de **renouvellement** de l'ACIA **2008-2013**



Agence canadienne
d'inspection des aliments

Canadian Food
Inspection Agency

Canada 

Vision de l'ACIA

Exceller en tant qu'organisme de réglementation à vocation scientifique fiable et respecté des Canadiens et de la communauté internationale.

Mission de l'ACIA

Veiller à la santé et au bien-être des Canadiens, à l'environnement et à l'économie en préservant la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux.



Table des matières

Planification du renouvellement à l'ACIA : contexte opérationnel.....	5
Un environnement opérationnel en évolution	5
Relever les défis du renouvellement	6
Le renouvellement à l'ACIA : Faire place au changement et aux occasions	8
À propos de ce plan.....	10
Le plan.....	13
1. Engagement des employés (maintien de l'effectif).....	13
2. Attirer des gens de talent (recrutement).....	14
3. Renforcement des capacités (apprentissage et perfectionnement).....	14
4. Perfectionnement du leadership	16
5. Une structure en appui à la gestion des RH.....	17
Continuer à respecter notre engagement.....	18

© 2008 Sa Majesté la Reine du chef du Canada
(Agence canadienne d'inspection des aliments), tous droits réservés.
L'utilisation sans permission est interdite.

N° de catalogue : A104-70/2008
ISBN 978-0-662-05647-8
P0614-08



Planification du renouvellement à l'ACIA :

Contexte opérationnel

L'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) est le plus grand organisme canadien de réglementation à vocation scientifique. Nous sommes responsables de la prestation de tous les programmes d'inspection des aliments sous responsabilité fédérale, des systèmes de production et des produits ainsi que de la protection du consommateur en ce qui a trait aux aliments. Le mandat de l'ACIA est vaste et complexe, les responsabilités de l'Agence découlant de 13 lois fédérales et de 42 règlements.

Avec près de 7 000 professionnels dévoués qui travaillent partout au Canada, l'ACIA est résolue à servir les Canadiens en protégeant la santé publique, en contribuant à la croissance économique et en protégeant l'environnement du pays.

Afin de tenir cet engagement, nous devons bâtir une main-d'œuvre qui peut s'adapter au contexte commercial complexe et en constante évolution dans lequel nous fonctionnons, tout en continuant d'exceller dans l'exécution de politiques, de programmes et de services aux citoyens canadiens.

Un environnement opérationnel en évolution

L'Agence a toujours abordé de façon proactive les principaux défis en matière de renouvellement des ressources humaines (RH) avec lesquels doivent composer toutes les organisations du secteur public : traiter avec le vieillissement de la population active

compte tenu du nombre élevé de retraites imminentes, représenter une société canadienne de plus en plus diversifiée, et suivre l'évolution des demandes continues du changement technologique.

Néanmoins, en tant qu'organisme de réglementation à vocation scientifique, nous devons également aborder les défis uniques de recrutement et de conservation de l'effectif, comme la concurrence intense pour des travailleurs du savoir de talent et l'accès à moins de travailleurs qualifiés.

Le contexte social et économique dans lequel l'ACIA fonctionne est en évolution constante, et la portée des activités qui relèvent de notre mandat s'accroît constamment. Certains des principaux facteurs mondiaux et nationaux qui touchent notre travail comprennent ce qui suit :

■ La mondialisation

Alors que les marchés du monde entier deviennent plus liés les uns aux autres et les frontières plus poreuses, l'importation et l'exportation de produits assujettis aux règlements de l'ACIA sont en hausse. Ce faisant, l'Agence fait face à des demandes croissantes en matière d'inspection et de certification.

■ Les données démographiques sur la population

La demande de réglementation par l'Agence est également en hausse en raison de l'augmentation de l'immigration, ce qui engendre une demande accrue pour un éventail d'aliments importés plus large, d'un plus grand nombre de pays. La population vieillissante du Canada pose de nouveaux défis en matière de réglementation, car elle est plus vulnérable aux pathogènes d'origine alimentaire et exige davantage d'enrichissement alimentaire et de suppléments nutritifs.

■ L'évolution des préférences des consommateurs

Les consommateurs canadiens sont plus axés que jamais sur la qualité des produits alimentaires. Ils veulent des aliments plus pratiques et des produits prêts-à-manger. Ils exigent des choix alimentaires sains et une variété accrue, peu importe la saison ou



le pays de provenance. De plus, ils veulent des étiquettes informatives qui leur permettent de faire des choix en matière de nutrition et de méthodes de production.

■ **L'évolution dans les activités fédérales en sciences et technologie**

Alors que le gouvernement du Canada accroît ses investissements en sciences et technologie et que les enjeux scientifiques deviennent plus complexes et multidisciplinaires, tous les organismes fédéraux à vocation scientifique doivent adapter leur façon de travailler afin de comprendre des approches intégrées et des collaborations multilatérales. Ces défis seront davantage accentués par les départs à la retraite d'un nombre important de scientifiques de

la fonction publique au cours des cinq prochaines années et par les difficultés d'attirer de nouveaux scientifiques en recherche fédérale.

■ **Un environnement commercial plus complexe**

La mondialisation, l'accroissement du volume des échanges commerciaux, les demandes des consommateurs changeantes, les normes internationales plus strictes et les nouvelles pratiques de production, combinés aux rappels d'aliments et aux retraits de produits du marché très médiatisés, ont causé des préoccupations à l'échelle internationale au sujet de la salubrité des aliments, ce qui s'est traduit par des exigences réglementaires plus rigoureuses pour de nombreux importateurs et exportateurs canadiens et des exigences supplémentaires pour l'intervention de l'ACIA afin de faciliter le commerce.

Relever les défis du renouvellement : Planification intégrée des ressources humaines et des activités

Bien que l'Agence ait traditionnellement abordé les défis à l'aide de la planification et de la gestion des RH afin de devancer la courbe du capital humain, aujourd'hui, le renouvellement de l'effectif est devenu non seulement un objectif prioritaire des RH, mais un objectif organisationnel prioritaire pour l'ACIA.

Le *Plan de renouvellement de l'ACIA 2008-2013* représente une étape clef de l'élaboration d'une vision intégrée des activités des RH. Le Plan permet d'aborder le renouvellement et plus encore, en décrivant comment, dans l'optique des RH, l'ACIA prévoit faire écho aux priorités à long terme du gouvernement fédéral pour soutenir la prospérité économique, renforcer la sécurité aux frontières et la salubrité de l'approvisionnement alimentaire, protéger l'environnement et contribuer à la santé des Canadiens.

Parallèlement, la planification des activités de l'Agence se rapporte de plus en plus à la planification des RH. Le *Rapport annuel sur les plans et les priorités* de l'ACIA, qui présente la façon dont l'Agence a l'intention d'utiliser ses ressources afin d'exécuter son mandat, est directement lié au renouvellement des RH.



Mise en correspondance de la planification des activités de l'ACIA avec les priorités du gouvernement du Canada

Priorités du gouvernement du Canada	Contribution de l'ACIA
Un environnement sain pour les Canadiens	Réduire au minimum et gérer les risques pour la santé publique liés à l'approvisionnement alimentaire et à la transmission des maladies animales aux humains, afin de protéger les Canadiens contre les maladies pouvant être prévenues.
Un Canada prospère au sein du commerce mondial	Mettre en place un régime de réglementation équitable et efficace afin d'appuyer des ressources végétales et animales saines et renouvelables.
Un marché équitable et sécuritaire	Protéger les consommateurs et l'accès aux marchés en appliquant des principes scientifiques éprouvés et des normes uniformes.

Résumé des priorités de l'Agence

Priorités de programme

1. Améliorer la conformité à la réglementation, en mettant l'accent sur la salubrité des aliments intérieurs et importés.
2. Renforcer la capacité d'intervention pour atténuer les maladies animales et végétales et les ravageurs et y réagir.
3. Améliorer le programme et le cadre de réglementation afin d'appuyer la protection continue des consommateurs et la prospérité économique.

Priorités de gestion

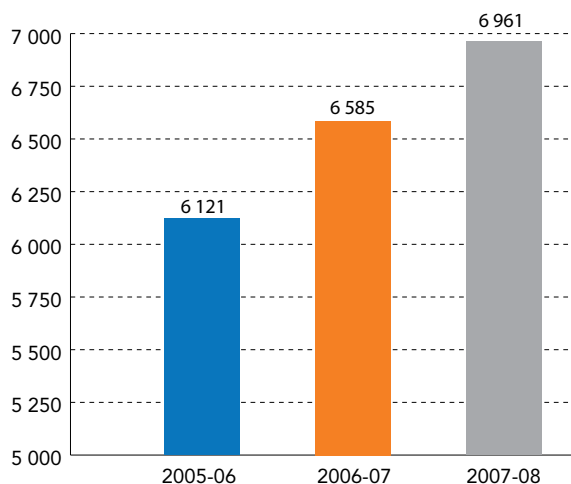
4. Mettre en œuvre le renouvellement des ressources humaines.
5. Améliorer l'harmonisation et la coordination au sein de l'Agence afin de mieux intégrer la gestion des risques à l'élaboration de politiques efficaces, à la conception et à la prestation des programmes.

Le renouvellement à l'ACIA : Faire place au changement et aux occasions

Le renouvellement de l'effectif à l'ACIA n'est pas tout simplement une initiative de plus dans l'océan des autres programmes et plans : il s'agit d'un processus qui est au cœur même du processus opérationnel. Il nécessite donc une attention toute particulière et représente l'objectif même du *Plan de renouvellement de l'ACIA 2008-2013*.

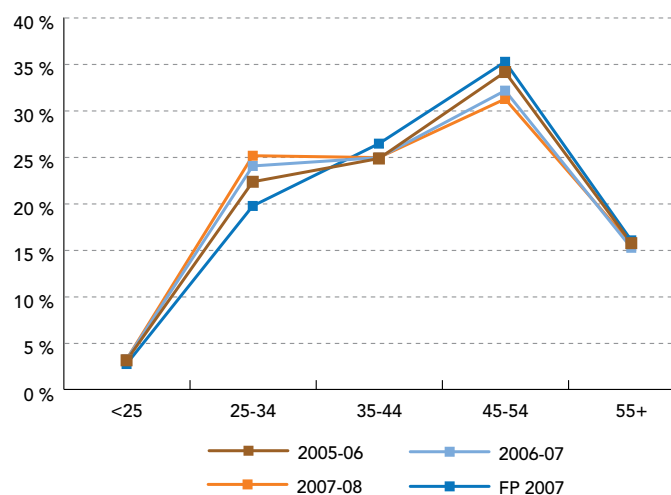
Les besoins opérationnels, les plans et les activités de l'Agence sont fondamentalement liés à ses ressources humaines. Appuyer le renouvellement signifie gérer les activités de l'Agence de façon à ce que la gestion efficace des personnes soit un volet central de la responsabilité de gestion et nous permette de combler les lacunes au niveau des compétences, en vue de continuer à assumer nos responsabilités en matière de réglementation.

Populations à l'ACIA



Ces efforts n'ont jamais été aussi importants. Lors de sa formation en 1997, l'Agence s'est engagée à ce que ses 4 698 employés de partout au Canada étudient et mettent en œuvre de nouvelles approches à la prestation de services et à la collaboration avec la clientèle et l'industrie. De ce nombre, 86 % étaient titulaires d'un poste pour une période indéterminée. L'âge moyen de cet effectif était de 43 ans, à l'image même de la fonction publique à ce moment-là.

Population à l'ACIA par groupe d'âge, 2005-2008



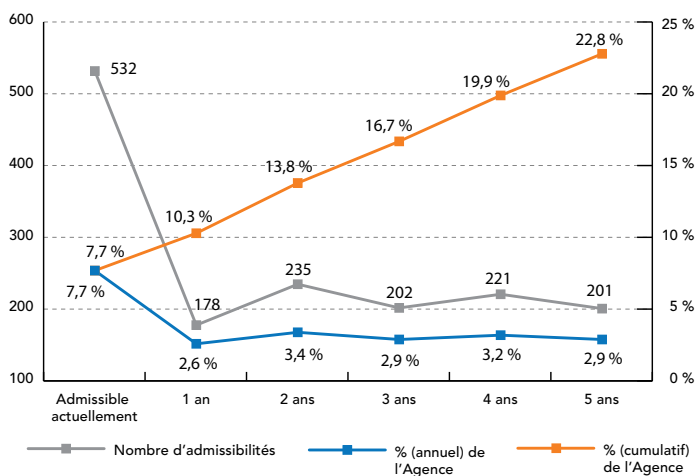
Au 31 mars 2008, l'effectif de l'Agence comptait 6 961 employés, en hausse de 48,2 % par rapport à il y a 11 ans. Contrairement à la tendance générale du vieillissement de la main-d'œuvre au Canada, l'Agence a été en mesure — par un travail concerté de recrutement — de maintenir la moyenne d'âge de ses employés à 43,3 ans, en comparaison avec la moyenne de 46 ans de l'ensemble de la fonction publique. Actuellement, 50 % des employés de l'ACIA sont âgés de 25 à 44 ans, un nombre considérablement plus élevé que pour l'ensemble de la fonction publique, (44 %).

Valeurs et éthique: Une partie intégrante de la structure de gouvernance de l'Agence.

La *Stratégie sur les valeurs et l'éthique* de l'Agence a été élaborée afin de s'assurer que les valeurs et l'éthique forment une partie intégrante des pratiques de gestion et de l'ensemble de l'environnement de travail de l'Agence. Les valeurs et l'éthique sont les points d'ancrage de la fonction publique et de l'ACIA. Appuyés par la responsabilité et la transparence, ils sont les éléments essentiels d'une bonne gouvernance.



Population à l'ACIA par groupe d'âge, 2005-2008



En dépit de ces réussites, les défis liés aux ressources humaines auxquels nous ferons face dans les années à venir doivent influencer sur les mesures à prendre dès maintenant; voilà l'essence même d'une gestion adaptée des ressources humaines.

Les possibilités de renouvellement

Les nombreux défis d'un milieu de travail en évolution ne constituent pas le seul motif pour se lancer dans le renouvellement de l'effectif. L'ACIA entend également tirer profit des nombreux créneaux qu'ouvre le changement. Le renouvellement de l'effectif signifie non seulement que l'on apprend à gérer les défis du changement, mais aussi que l'on s'ouvre soi-même à de nouvelles perspectives.

- **Nous grandissons à un rythme emballant :**
L'Agence fonctionne à un rythme accéléré depuis plusieurs années et continuera de croître au cours des années à venir.
- **Nous prenons position en faveur de nouvelles approches au partenariat et à l'innovation :**
La nature sans cesse plus horizontale de notre travail (partenariats à l'interne et à l'externe, par exemple) prend de plus en plus d'importance et se généralise.

- **Nous misons sur les promesses de la technologie :** La technologie offre des possibilités de transformer notre façon de travailler. Comme organisation à vocation scientifique, nous sommes exceptionnellement bien situés pour tirer parti de ces possibilités. Ces avancées techniques nous aideront également à transformer nos méthodes en matière de RH.
- **Nous sommes partisans de la diversité :** Le marché du travail d'aujourd'hui offre un bassin plus diversifié de ressources dans lequel puiser, ce qui nous permet d'être plus ouverts à tous.
- **Nous sommes engagés envers l'Agence :** Les employés de l'ACIA sont plus satisfaits de leur carrière et prennent à cœur le travail qu'ils effectuent davantage que l'ensemble des employés de la fonction publique.

À propos de ce Plan

Ce Plan a été mis sur pied par la Direction générale des ressources humaines de l'Agence au moyen de consultations auprès des employés, des gestionnaires et des agents négociateurs dans l'ensemble de l'Agence.

La première étape du processus comprenait des consultations en personne avec plus de 175 employés et gestionnaires partout au Canada, en décembre 2007 et janvier 2008.

Ces séances d'une demi-journée, qui ont eu lieu à Guelph (Ontario), à Moncton (Nouveau-Brunswick), à Calgary (Alberta), à Montréal, (Québec) et à Ottawa, ont permis à la



Le point de vue d'un participant : Le Plan de renouvellement de l'Agence

Une séance très interactive pour améliorer et moderniser les RH au sein de l'Agence. Il s'agissait d'une excellente occasion pour faire des changements positifs en vue de réaliser le mandat et la vision de l'Agence.

Le point de vue d'un participant : Que signifie le renouvellement pour vous?

Pour moi, le renouvellement signifie la capacité d'étudier, d'améliorer et de permettre au changement de prendre place au sein de l'organisation. Cela signifie également inventer des idées qui peuvent nous aider à mettre à profit ce que nous possédons actuellement.

Direction générale des ressources humaines de mettre sur pied la deuxième étape de la consultation : un questionnaire en ligne détaillé qui a permis à tous les employés de l'Agence de partager leur point de vue au sujet du renouvellement. Plus de 2 000 employés de l'ACIA, d'un océan à l'autre, ont rempli le questionnaire en ligne. Les deux étapes ont permis d'obtenir des commentaires essentiels qui ont contribué à peaufiner le *Plan de renouvellement de l'ACIA 2008-2013*.

Tout au long du processus de consultation, la participation directe des employés a joué un rôle essentiel dans l'établissement d'une voie vers le renouvellement à l'Agence et a permis de s'assurer que l'Agence demeure un chef de file de la fonction publique fédérale en matière de réglementation scientifique.





Le Plan

L'Agence reconnaît qu'afin de s'assurer d'avoir les bonnes personnes au bon endroit au bon moment, la planification doit intégrer les RH et les activités et doit être axée sur cinq thèmes principaux.

1. Engagement des employés (maintien de l'effectif)

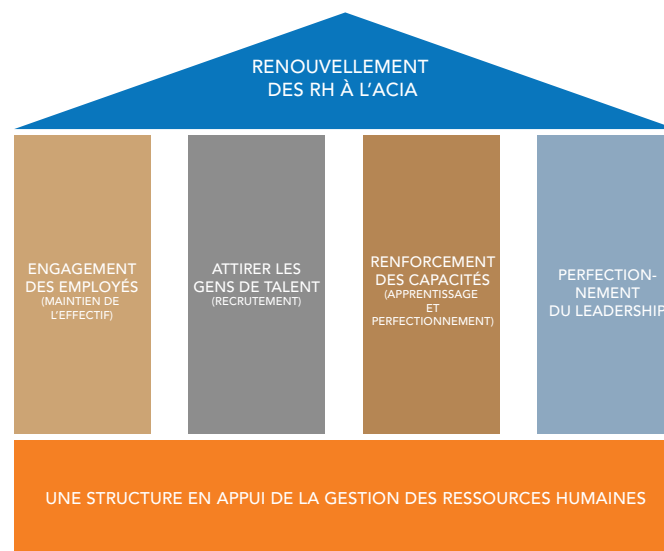
Ce que vous nous avez dit

- Un leadership efficace, un bon environnement de travail, un travail ayant un sens et un appui à l'équilibre travail-vie personnelle sont des facteurs extrêmement importants pour garantir des taux de maintien de l'effectif élevés.
- Une charge de travail équilibrée, l'accès aux possibilités d'apprentissage, les outils pour effectuer son travail et des communications internes efficaces afin de clarifier les attentes, figurent parmi les facteurs les plus importants visant à soutenir un haut niveau de fierté et un engagement envers l'ACIA.
- L'efficacité des hauts dirigeants, l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel et des communications internes efficaces sont les facteurs les plus importants en matière de satisfaction professionnelle des employés à l'Agence.
- Un environnement où tous les employés se sentent accueillis et sont en mesure d'exploiter leur plein potentiel constitue le facteur le plus important qui contribue à un lieu de travail diversifié.
- Un milieu de travail sain signifie que les employés ont une charge de travail équilibrée et ont accès à des modalités de travail souples à l'appui d'un équilibre travail-vie personnelle.

Ce que nous ferons

L'Agence conservera un effectif dynamique dont les membres sauront mettre à contribution tous leurs talents en faisant de l'ACIA un organisme à haut rendement. Nous réaliserons cela en encourageant un environnement où tous les employés se sentent accueillis et où ils ont les outils dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. En mettant l'accent sur notre engagement à long terme envers notre personnel, au moyen de discussions continues sur le rendement, d'accompagnement et de mentorat, de relations efficaces entre les syndicats et la direction et l'équilibre travail-vie personnelle, nous encouragerons l'engagement des employés.

À titre d'employeur de choix, l'ACIA appuiera une culture de reconnaissance du mérite à l'interne et à l'externe, intégrera et encouragera des initiatives de sécurité au travail, aura un effectif totalement représentatif et continuera d'encourager un environnement à l'image de la dualité linguistique. Nous adapterons la classification aux besoins singuliers de l'Agence et nous continuerons de solliciter les commentaires des employés sur leur engagement par le truchement de sondages.



2. Attirer les gens de talent (recrutement)

Ce que vous nous avez dit

- La rémunération et les avantages sociaux sont les facteurs les plus importants pour attirer de futurs employés à l'ACIA, suivi de la sécurité d'emploi et des possibilités de perfectionnement professionnel.
- Les employés sur le marché du travail seraient le plus attirés par l'accès à une variété d'expériences de travail et de perspectives de carrière, par la sécurité d'emploi, par les avantages sociaux attrayants et par l'équilibre travail-vie personnelle.
- À l'avenir, la mobilité entre l'ACIA et la fonction publique sera un facteur très important dans le lieu de travail.
- En outre, un des meilleurs outils pour attirer les gens de talent sera d'accélérer les processus de dotation.

Ce que nous ferons

L'Agence s'appuiera sur une planification, des programmes et des outils coordonnés pour attirer de nouveaux employés, y compris des employés plus jeunes et des travailleurs plus expérimentés afin qu'à long terme, l'ACIA reste forte et dynamique. Cet objectif comprend la planification préalable des besoins en dotation, l'établissement d'une image de marque solide à titre d'employeur qui contribue efficacement à ce que le bassin de main-d'œuvre au Canada prenne conscience de l'existence de l'Agence, et l'élaboration d'une stratégie de recrutement qui soit véritablement axée sur la diversité. Cela comprendra la mise en évidence de l'excellent travail de l'Agence et de son personnel auprès des employés possibles et du grand public.

L'attraction de gens de talent est aussi la pierre angulaire du renouvellement de l'effectif au cours de la forte vague de départs à la retraite qui approche. Nous appuierons cette démarche en faisant appel à des

approches innovatrices en matière de dotation, en nous assurant de la continuité des activités, en mettant sur pied des stratégies pour les groupes critiques au sein desquels des pénuries pourraient exister, en offrant des possibilités de perfectionnement professionnel intéressantes et stimulantes, et en faisant de la reconnaissance du mérite des travailleurs chevronnés la clef de voûte de nos méthodes de travail.

3. Renforcement des capacités (apprentissage et perfectionnement)

Ce que vous nous avez dit

- Le facteur clef qui contribue à la capacité de l'ACIA d'être une organisation qui favorise l'apprentissage est le soutien financier pour la formation et le perfectionnement, suivi de l'engagement de la direction et des employés à participer à ces programmes et à mettre leurs connaissances en pratique, ainsi que l'accès à la formation en cours d'emploi.
- Les possibilités d'affectations et l'accès à des programmes de mentorat sont les facteurs les plus importants du renforcement des capacités des employés de l'Agence.



- La communication et la gestion des personnes sont les compétences les plus importantes pour satisfaire aux besoins de renouvellement de l'Agence, actuellement et à l'avenir.
- Au cours des cinq prochaines années, les types d'apprentissage qui seront les plus importants pour l'Agence, afin de satisfaire à ses besoins opérationnels, sont la formation en cours d'emploi, la formation en leadership et la formation technique.

Ce que nous ferons

L'Agence renforcera ses capacités en matière de savoir à deux niveaux : le savoir organisationnel et le savoir individuel.

Le renforcement des capacités organisationnelles exigera de constamment planifier les apprentissages à l'avance pour s'assurer que les décisions prises à cet égard représentent les valeurs et les priorités de l'Agence et que celle-ci garde intacte la confiance que lui accordent le pays et la communauté internationale. Cela comprendra également le maintien de l'exécution des programmes afin de s'assurer que tous les nouveaux employés sont rapidement initiés à la vision et au mandat de l'Agence et qu'ils ont une compréhension claire de leur rôle dans l'atteinte de nos objectifs. Par ailleurs, la direction doit être en mesure de prévoir, de mesurer et d'évaluer les retombées des apprentissages.

Pour renforcer la capacité individuelle, nous devons nous assurer que les employés de l'Agence ne ratent pas une occasion de perfectionner leurs compétences. Cette capacité améliorera, par ricochet, le recrutement et le maintien en poste des employés, car ceux-ci seront en mesure de discerner clairement le cheminement de leur apprentissage et de leur perfectionnement.

Nous encouragerons tous les employés à travailler avec leurs gestionnaires afin de créer et de mettre en œuvre des plans d'apprentissage individuels en vue de satisfaire aux besoins de formation et de perfectionnement actuels et futurs.

Nous optimiserons l'utilisation des programmes de perfectionnement pour les groupes critiques afin de déterminer des cheminements de carrière précis, une formation en cours d'emploi, l'apprentissage attendu et les possibilités d'affectation.

Nous mettrons l'accent sur la formation technique et nous nous assurerons qu'elle est offerte, suivant les besoins, en utilisant une combinaison efficace d'activités en cours d'emploi, en salle de classe et d'apprentissage en ligne.

Nous continuerons d'investir dans le fonds de développement de l'ACIA afin d'appuyer le transfert des connaissances, le perfectionnement de la gestion, la formation linguistique de perfectionnement et l'enseignement universitaire supérieur.

Nous mettrons sur pied une gamme de choix pour la formation en langues officielles.



4. Perfectionnement en leadership

Ce que vous nous avez dit

- Les compétences en gestion des personnes sont, de loin, essentielles pour être un chef de file prospère à l'ACIA. La capacité de conseiller et d'encadrer les employés, et de renforcer leur autonomie est aussi très importante.
- Les meilleures façons de déceler les chefs de file possibles à l'ACIA sont de fournir des occasions d'affectations et des possibilités de perfectionnement, d'écouter les personnes qui expriment un intérêt pour le leadership et de mettre en œuvre des programmes de perfectionnement professionnel.
- Les meilleurs outils pour appuyer la formation en leadership et la planification de la relève sont l'accès aux possibilités d'affectation, les profils de compétences et la formation connexe, et des programmes de perfectionnement professionnel officiels.

Ce que nous ferons

L'Agence s'assurera que tous les chefs de file actuels et éventuels ont accès aux programmes et aux outils dont ils ont besoin pour acquérir des compétences en leadership. À titre d'organisme à vocation scientifique par excellence, nous détenons de fortes compétences scientifiques et techniques. En fait, les connaissances scientifiques de l'ACIA contribuent de façon intégrale aux politiques et aux normes réglementaires, non seulement au Canada, mais à l'échelle internationale.

Nous enrichirons l'ensemble de nos capacités scientifiques en s'assurant que nos aptitudes en leadership reposent sur des assises solides. Ces compétences en leadership comprendront l'aptitude à veiller au développement d'une forte culture de reconnaissance du mérite où les chefs de file encadreront les membres du personnel, les

appuieront, leur enseigneront et feront de même entre chefs de file dans la foulée d'un cycle de croissance et d'améliorations continues. Elles comprendront aussi

l'aptitude des chefs de file à planifier la relève dans le cadre de leur pratique normale de gestion. Nous ferons du perfectionnement en leadership un élément clef de nos processus de planification.

Nous continuerons de mettre en place les compétences en leadership de l'ACIA dans l'ensemble de l'organisation, à fournir les outils pour évaluer leur niveau d'efficacité et à combler les lacunes. Nous continuerons d'offrir la

formation obligatoire à tous les nouveaux gestionnaires délégués, et nous nous assurerons que les gestionnaires délégués actuels sont à l'affût de la formation obligatoire en évolution constante.

Nous perfectionnerons les compétences en gestion de personnes en évaluant le rendement des chefs de file dans ce domaine en particulier, ce qui permettra d'établir des attentes claires et de mesurer les résultats.

Nous perfectionnerons les compétences en gestion des personnes en évaluant le rendement des leaders dans ce domaine, en créant des attentes claires et en mesurant les résultats.

Nous soutiendrons et favoriserons la participation des gestionnaires de l'ACIA à divers réseaux et continuerons à soutenir activement le Réseau jeunesse de l'ACIA.

Nous continuerons à participer aux programmes de perfectionnement en leadership dans le secteur public et ailleurs, et nous encouragerons les chefs de file à jouer un rôle actif dans l'encadrement et l'orientation des employés.



5. Une structure en appui de la gestion des ressources humaines

Ce que vous nous avez dit

- L'accès aux services des RH et leur disponibilité est un facteur important dans l'appui de l'engagement des employés.
- L'accélération de nos processus de dotation est un facteur extrêmement important pour attirer des gens de talent.



Nous continuerons d'étudier les moyens qui permettront de simplifier la dotation, tout en respectant nos valeurs dans ce domaine. Nous mettrons en place une dotation accélérée et des processus de collaboration.

Nous allons promouvoir l'innovation et l'efficacité des processus des RH, et nous déterminerons des occasions de fournir des fonctions libre-service supplémentaires dans nos systèmes et nos services des RH.

Ce que nous ferons

L'Agence introduira de nouveaux outils en matière de RH qui nous permettront de travailler avec plus d'efficacité et de rendement et viendra appuyer notre engagement à l'excellence de la gestion des RH. Cette modernisation des services de RH de l'Agence nous aidera à mieux combler les besoins permanents de l'ACIA en matière de capital humain.

Le fondement de la structure dont se sont dotées les RH consistera en des processus et des outils de RH homogènes et standardisés comme les descriptions de travail génériques, l'adoption de mécanismes libre-service qui permettent d'accélérer et de simplifier l'accès aux services des RH à l'intention des employés et des candidats à l'emploi. À mesure que l'on introduira ces nouveaux outils, leur utilisation sera encouragée au moyen de communications percutantes.





Continuer à respecter notre **engagement**

Aucun plan n'est efficace à moins qu'il ne soit mis en œuvre. La première étape consiste à partager ce plan avec les employés et les gestionnaires de l'Agence afin de s'assurer que tous les employés de l'Agence ont une idée nette de l'importance profonde du renouvellement des activités de l'ACIA. Les éléments de ce plan de renouvellement formeront un pilier principal dans la planification continue et la pratique des gestionnaires dans l'ensemble de l'Agence et dans ces plans d'activités et de RH. L'ACIA suivra attentivement son progrès et établira régulièrement des rapports à ce sujet, à l'aide de résultats détaillés et quantifiables.

Aux yeux des Canadiens, peu de choses sont plus importantes que la salubrité des aliments qu'eux et leur famille consomment. À l'ACIA, il est de notre devoir de nous assurer que nos employés sont qualifiés et en assez grand nombre pour que les citoyens du pays puissent continuer d'avoir l'esprit tranquille. Bien que les années à venir réservent de grands changements et des défis importants, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'ACIA, un leadership solide et un engagement soutenu envers l'établissement d'un milieu de travail très attirant pour les candidats qualifiés nous met sur la bonne voie pour accomplir nos tâches essentielles pour les Canadiens.