



Pêches et Océans
Canada

Fisheries and Oceans
Canada

Pêches et Océans Canada (MPO)

Plan du Ministère

Plan intégré des activités et des ressources humaines du MPO

2010-2011

Canada

Table des matières

Message de la sous-ministre	1
Au MPO, notre planification des ressources humaines est une <i>planification intégrée</i>	2
Nous avons été très actifs durant la dernière année	3
Voici en quoi consiste notre tâche cette année ..	4
Défis et stratégies à la grandeur du ministère--	4
Défis en rapport avec les priorités	5
Des pêches concurrentielles à l'échelle mondiale	6
Santé des océans	7
Renouvellement de la flotte	7
Mise en œuvre de la navigation électronique au Canada	8
Plan d'action économique (PAE)	8
Leadership international	9
Stratégie pour le Nord	10
Amélioration de la réglementation (Simplification)	10
Gestion des gens	11
Gestion des biens	11
Gestion de l'information	12
Gestion des gens au MPO	13
Statistiques importantes	14
Complément d'information	16
Carrières au MPO	16
Politiques et directives en matière de ressources humaines	16

Architecture d'activités de programme du MPO

Les ministères du gouvernement font appel à l'architecture d'activités de programme (AAP) pour procéder à la collecte, la gestion et la production de rapports financiers et non financiers. L'AAP nous indique la façon dont les programmes du MPO sont harmonisés avec trois résultats stratégiques du ministère, ainsi qu'avec les services internes nécessaires pour appuyer ces programmes. Le MPO procède présentement à la refonte de son AAP afin de mieux tenir compte du mandat du ministère.

VOIES NAVIGABLES SÉCURITAIRES ET ACCESSIBLES

Garde côtière canadienne

- Aides à la navigation
- Gestion des voies navigables
- Services de communications et de trafic maritimes
- Services de déglçage
- Services de recherche et sauvetage
- Services d'intervention environnementale
- Sécurité maritime
- État de préparation opérationnelle de la flotte
- Services de gestion du cycle de vie des actifs
- Collège de la garde côtière

Ports pour petits bateaux

Sciences pour des voies navigables sécuritaires et accessibles

- Produits et services pour la navigation
- Délimitation territoriale

PÊCHES ET AQUACULTURE DURABLES

Gestion des pêches et de l'aquaculture

- Gestion des ressources halieutiques
- Pêches autochtones
- Programme de mise en valeur des salmonidés
- Conservation des pêches internationales
- Conservation et protection
- Aquaculture

Sciences pour des pêches et aquaculture durables

- Ressources des pêches
- Espèces aquatiques envahissantes
- Maladies des animaux aquatiques
- Science de l'aquaculture durable
- Génomique et la biotechnologie
- Renouvellement des sciences

ÉCOSYSTÈMES AQUATIQUES SAINS ET PRODUCTIFS

Gestion des océans

- Gestion intégrée des océans
- Outils de conservation marine

Gestion de l'habitat

- Conservation et protection de l'habitat du poisson
- Études environnementales
- Services du programme de l'habitat
- Programme autochtone de gestion de l'habitat dans les régions intérieures

Gestion des espèces en péril

- Protection des espèces en péril
- Rétablissement des espèces en péril
- Surveillance et évaluation

Sciences pour des écosystèmes aquatiques sains et productifs

- Science de l'habitat du poisson
- Science des écosystèmes aquatiques
- Climat océanique
- Espèces en péril

Services internes

Légende :

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Activité de programme

▪ Sous-activité de programme

▪ Sous-activité de programme

Dans toute notre planification, nous mettons l'accent sur trois résultats stratégiques

- ❑ **Des voies navigables sûres et accessibles** – Assurer l'accès aux voies navigables du Canada, ainsi que la sécurité et l'intégrité globales de l'infrastructure maritime canadienne pour le bénéfice de tous les Canadiens.
- ❑ **Des pêches et une aquaculture durables** – Assurer la prestation d'un programme intégré de pêches et d'aquaculture qui soit crédible, scientifique, abordable et efficace, et qui contribue à la richesse des Canadiens, dans le respect des droits ancestraux et des droits issus de traités des Autochtones.
- ❑ **Des écosystèmes aquatiques sains et productifs** – Assurer, par la gestion des océans et de l'habitat du poisson, le développement durable et la gestion intégrée des ressources qui se trouvent au sein ou à proximité de l'environnement aquatique du Canada, et réaliser les activités scientifiques et de gestion des pêches essentielles à l'appui de ces deux programmes.

Message de la sous-ministre

Le milieu de travail du ministère des Pêches et des Océans (MPO) est stimulant et dynamique. Nos employés occupent un éventail varié de postes dans différents milieux et dans plus de 400 emplacements à l'échelle du Canada. Nous comptons des hydrographes, des chercheurs, des agents des pêches, des techniciens et des technologues, des ingénieurs de projet, des coordonnateurs d'équipe de recherche et de sauvetage, des officiers et des membres d'équipage à bord de nos navires, des ingénieurs électriciens/électroniciens, des cadres de direction et du personnel administratif, qui travaillent dans des milieux différents, que ce soit des bureaux ou des installations de recherche, en passant par les navires de la Garde côtière canadienne.

À titre de sous-ministre du ministère, je dois me charger de la gestion de l'effectif au sein du Ministère, tout en assurant la réussite de nos objectifs opérationnels. Au cours de la prochaine année, l'équipe de gestion travaillera de concert avec nos professionnels des ressources humaines afin que nous puissions effectuer le travail qui lui incombe en 2010-2011. Tout cela, nous le ferons évidemment dans le contexte du budget de 2010, dans lequel on trace la voie à suivre afin de limiter l'augmentation de nos dépenses en procédant au gel systématique des budgets d'exploitation aux niveaux de 2009-2010.

Le *Plan du Ministère* définit les principaux défis que nous pourrions devoir relever sur le plan des ressources humaines et opérationnel au cours des douze prochains mois, ainsi que nos stratégies pour y parvenir. Ce faisant, on y souligne les lacunes que nous devons combler et l'engagement de nos employés afin de relever ces défis.

J'invite tous les employés du MPO, ou toute personne qui souhaite y travailler, à lire le *Plan du Ministère 2010-2011*.

Claire Dansereau
Sous-ministre
Ministère des Pêches et des Océans

Au MPO, notre planification des ressources humaines est une *planification intégrée*

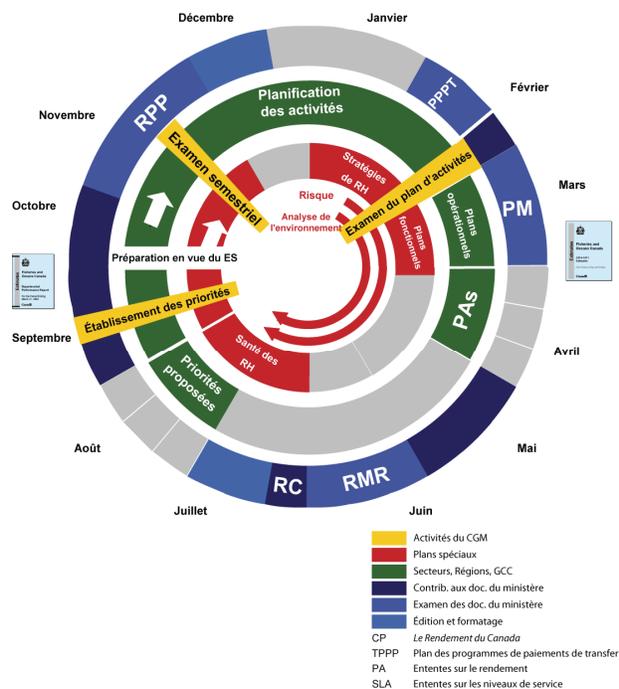
Cela suppose que nous tenons compte de toutes les ressources – le personnel, le financement, les immobilisations et les services de soutien – nécessaires à l'exécution efficace de notre travail.

La planification intégrée au MPO commence par un examen du rendement de l'année précédente et des risques auxquels le Ministère est exposé, et par une analyse complète de l'environnement. En septembre de chaque année, le Comité de gestion du Ministère (CGM) prend connaissance de ces renseignements et établit les priorités de l'année à venir. Bien qu'au MPO, les employés s'acquittent de tâches courantes qui changent peu d'une année à l'autre, c'est grâce à l'établissement des priorités que le Ministère maintient le cap pour réaliser ses objectifs les plus urgents.

Ces priorités ainsi que les stratégies clés pour les mettre en œuvre sont ensuite inscrites dans le *Rapport sur les plans et priorités*. Puis les secteurs du MPO, les régions, la Garde côtière et les fournisseurs de services internes préparent leurs propres plans d'activités. Ces plans indiquent ce que chaque secteur, chaque région, etc. prévoit accomplir au cours des douze prochains mois, ainsi que les ressources humaines et financières nécessaires pour y parvenir. Le CGM examine tous les plans d'activités et les approuve.

Le *Plan du Ministère* consiste à prendre les priorités établies dans le RPP et les implications au niveau des ressources humaines qu'on décrit dans chacun des plans d'activités pour ensuite les intégrer à un sommaire de haut niveau des défis à la grandeur du ministère et particuliers aux différentes priorités, ainsi qu'aux stratégies permettant de les réaliser. Les principaux plans de mise en œuvre de ces stratégies sont présentés dans le *Rapport sur les plans et priorités de 2010-2011* du MPO qu'on a déposé au Parlement au mois de mars 2010 (<http://www.tbs-sct.gc.ca/rpp/2010-2011/index-fra.asp?acr=1576>).

Notre cycle de planification et de rapport



Nous avons été très actifs durant la dernière année

En 2009, les 250 millions de dollars consacrés dans le cadre du Plan d'action économique nous ont permis de réparer et d'entretenir les principaux ports de pêche et de renouveler la flotte de la Garde côtière. Nous procédons présentement à la construction du premier port de pêche commerciale au Nunavut afin de rehausser la viabilité de la pêche dans le Nord. Les efforts visant à protéger et à rétablir les espèces en péril au Canada et à faire en sorte que nos habitats aquatiques demeurent sains et productifs se poursuivent. Des initiatives, comme les mesures visant à assurer la durabilité du homard, contribueront à assurer la viabilité à long terme de cette pêche importante. Le travail dans le but de consolider l'industrie aquacole au Canada s'est poursuivi et le Secteur des sciences au MPO a continué de consacrer des efforts concrets dans le domaine de la recherche afin d'appuyer ainsi nos décisions et nos programmes.

Au sein du ministère, nous avons mis en œuvre une nouvelle structure de gouvernance en matière de ressources humaines, en créant un nouveau secteur des Ressources humaines et Services intégrés (RHSI) ainsi qu'un poste de Dirigeant principal des finances (DPF). Ces changements, qui s'inscrivent dans la foulée d'un changement global survenu à l'échelle du gouvernement au début de 2009, nous permettent de gérer notre personnel efficacement.

Nous avons également pris des mesures visant à mettre en œuvre notre nouvelle vision du rôle du Ministère, axé sur l'excellence du service à la clientèle. Ainsi, nous avons créé la Direction générale des affaires internationales, nous avons effectué le travail préparatoire en vue d'élargir notre capacité d'élaboration des politiques et nous avons créé un secteur de la gestion des écosystèmes et des pêches.

Notre vision

L'excellence du service aux Canadiens pour assurer le développement durable et l'utilisation sécuritaire des eaux canadiennes.

Notre nouvelle vision en matière d'excellence du service nous permettra de réagir efficacement à l'environnement en mutation dans lequel nous travaillons, et de répondre aux besoins évolutifs de notre clientèle. En travaillant de concert avec les Canadiens, nous bâtirons un secteur des pêches et un secteur maritime solides et durables, au profit des générations futures.

La Garde côtière canadienne (GCC), organisme de service spécial au sein du MPO, se charge des services et des programmes qui contribuent directement à la sécurité, à la protection et à l'accessibilité des voies navigables du Canada. L'organisme contribue également à la réalisation des objectifs d'autres organisations gouvernementales au moyen d'une flotte civile et d'une vaste infrastructure côtière.

Voici en quoi consiste notre tâche cette année

Cette année, le MPO continuera d'offrir les programmes et les services qui sont importants pour les Canadiens. Les employés du MPO jouent un rôle de premier plan dans cette mise en œuvre, alors qu'ils représentent au-delà d'un quart du budget annuel du ministère. Pour s'assurer que les Canadiens obtiennent les programmes et les services auxquels ils sont en droit de s'attendre, le MPO devra se consacrer, au cours de la prochaine année, à la priorisation des défis sur le plan des ressources à deux niveaux différents :

- ❑ Les défis à la grandeur du ministère – Ces défis ont des répercussions sur tous nos programmes en cours. À l'instar des autres ministères du gouvernement et du secteur privé, le MPO se voit confronté à des défis au niveau du recrutement et du maintien en poste des bons employés pour ce genre de travail. Au fur et à mesure que la main-d'œuvre évolue, le MPO doit attirer de nouveaux employés et s'assurer qu'ils possèdent la formation et les connaissances nécessaires pour servir les Canadiens.
- ❑ Défis prioritaires – Les priorités du MPO sont axées sur les principales activités ou initiatives qui touchent des groupes ou des fonctions en particulier. Alors que chaque priorité est assortie de défis spécifiques sur le plan des ressources humaines, la plupart sont également touchés dans une certaine mesure par les défis décrits ci-dessous et qu'on retrouve à la grandeur du ministère.

Défis et stratégies à la grandeur du ministère

Défi	Stratégies
<ul style="list-style-type: none"> ■ La plupart des régions, des secteurs et la Garde côtière canadienne se voient confrontés à des défis sur les plans du recrutement et du maintien en poste, alors que les effectifs actuels commencent à quitter pour la retraite et en raison de la concurrence où l'on s'arrache de plus en plus les éléments plus jeunes et plus mobiles de la main-d'œuvre. À ces défis viennent s'ajouter le besoin de compétences plus spécialisées et plus complexes afin de procéder à la mise en œuvre des programmes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les stratégies comprennent les salons de l'emploi, la formation, l'encadrement, le jumelage, le mentorat, le recrutement ciblé et à l'échelle nationale, ainsi que des initiatives, comme un plan d'apprentissage conjoint et l'équité en matière d'emploi en vigueur au sein de l'AFPC. Au besoin, le MPO pourrait devoir réaffecter des ressources entre les programmes et les priorités ou embaucher des employés temporaires, des étudiants et des experts-conseils afin de répondre à ses besoins particuliers.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le besoin de consulter les employés davantage et plus rapidement augmente la charge de travail des gestionnaires actuels et des spécialistes des ressources humaines. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les stratégies comprennent la planification intégrée des ressources humaines et des activités, la dotation collective, une amélioration des méthodes de classification, des descriptions de travail à l'échelle nationale, des structures organisationnelles nationales, ainsi que des plans de relève.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le roulement du personnel existe à tous les niveaux au MPO et le rythme augmente, alors que de plus en plus d'employés approchent de l'âge de la retraite. Ce phénomène a pour effet d'accroître la charge de travail au niveau de la dotation, sans compter qu'il présente des implications sur la préservation du savoir de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le MPO améliorera sa planification de la relève afin de pouvoir ainsi transmettre et préserver le savoir de l'organisation. Parmi les autres stratégies, mentionnons les programmes de mentorat et de jumelage visant à permettre aux employés de longue date de transmettre leurs connaissances et leur expertise à la prochaine génération.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Les communications internes constituent la clé de l'efficacité et de l'engagement des employés. On aura continuellement besoin d'un soutien au niveau des communications et de conseils stratégiques au niveau des priorités et des efforts de renouvellement à la grandeur du gouvernement, ainsi que des initiatives majeures du ministère. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le MPO procédera à une réaffectation de ses ressources et à l'embauche de personnel temporaire, d'étudiants et d'experts-conseils, au besoin, afin d'appuyer ses priorités.

Défi	Stratégies
<ul style="list-style-type: none"> ■ On constate un besoin continu d'outils dans le but d'améliorer l'environnement de travail et rehausser ainsi l'efficacité des efforts de dotation. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Le développement d'outils, comme la structure organisationnelle nationale et les modèles nationaux de description de travail, se poursuivra, alors qu'on les utilisera à la grandeur du MPO.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Alors que la GCC a pu préserver un bassin stable d'employés, elle a identifié cinq groupes professionnels à risque qui sont essentiels à la prestation de ses services, soit les officiers des navires, les membres d'équipage des navires, les officiers des Services de communication et de trafic maritimes, les technologues électriciens de la marine, ainsi que la communauté des ingénieurs. En raison des pressions exercées par le marché du travail, ainsi que des exigences en matière de formation spécialisée et d'expérience, le recrutement et le maintien en poste de ces groupes professionnels représente un défi tout-à-fait particulier. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les stratégies consistent, entre autres, à procéder au recrutement à l'échelle nationale dans tous les groupes professionnels, à élaborer des plans d'apprentissage individuels, à procéder à des examens du rendement, ainsi qu'à offrir un perfectionnement au niveau du leadership et une formation linguistique. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la <i>Stratégie de ressources humaines de 2010-2011</i> de la GCC.

Défis en rapport avec les priorités

Le MPO s'est donné 11 priorités pour 2010-2011. Nous décrivons dans les tableaux qui suivent les principaux défis en matière de ressources humaines, liés à chaque priorité, ainsi que stratégies qui permettront de les relever.

Ces priorités rendent compte des activités que nous devons accomplir cette année pour exécuter notre mandat et obtenir les résultats stratégiques escomptés. Nous établissons ces priorités au moyen de notre [processus de planification intégrée](#), et nous définissons pleinement les 11 priorités et les principaux plans pour les mettre en œuvre dans le *Rapport sur les plans et priorités* (RPP) 2010-2011.

Le RPP, déposé devant le Parlement en mars 2010, comportait également des renseignements sur la structure et le mandat du Ministère, le contexte stratégique, le profil de risque, les questions et initiatives régionales, les défis que nous devons relever dans le cadre des activités de programme et les stratégies pour y parvenir.

Des pêches concurrentielles à l'échelle mondiale

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité
<p>Le Canada possède les côtes les plus vastes au monde et un environnement aquatique qui lui procure d'excellentes conditions pour la récolte du poisson naturel et récolté. Cette capacité de récolte est répartie entre les intérêts dans les domaines de la pêche commerciale, sportive, autochtone et de l'aquaculture. Le but consiste ainsi à gérer ces activités de façon intégrée et durable sur les trois océans du Canada de façon à ce que chaque pêcherie puisse s'enrichir dans un secteur des pêches à la fois vaste et robuste. Le résultat ultime consiste dans un secteur des pêches intégré et concurrentiel à l'échelle mondiale pour le Canada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ La pêche au Canada génère chaque année tout près de 12 milliards de dollars d'activité économique. Cela comprend près de 5 milliards de dollars par année dans le domaine de la pêche commerciale, l'aquaculture et l'industrie de la transformation, ainsi qu'un montant estimé à 7,5 milliards de dollars pour la pêche sportive¹. En tant que telle, la pêche et les activités connexes sont importantes pour entretenir les communautés côtières à la grandeur du Canada. ■ L'avenir de la ressource repose sur les efforts visant à assurer son utilisation durable grâce au renouvellement des Plan intégrés de gestion des pêches, au cadre pour la pêche durable et à une amélioration de la gouvernance dans le domaine aquacole. ■ Les changements sur les marchés internationaux obligent le ministère à collaborer avec les pêcheurs professionnels dans le cadre des initiatives d'accès au marché (comme la certification et la traçabilité) afin de préserver et étendre les marchés. ■ Les décisions récentes des tribunaux – comme la décision de la Cour suprême de la C.-B. en vertu de laquelle l'aquaculture est une responsabilité du fédéral et la décision <i>Saulnier</i> maintenant que les permis de pêche sont considérés comme un bien dans certains contextes définis et qu'on peut les utiliser pour faciliter l'accès aux capitaux – nous offre des occasions d'améliorer et de moderniser la réglementation et la gestion de la pêche au Canada.
<h3>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</h3>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le MPO doit s'assurer que ses employés de l'administration centrale et des régions disposent des bonnes compétences pour respecter les nouvelles exigences de programme ainsi que celles qui ont changé : <ul style="list-style-type: none"> – Le nouveau programme d'avancement professionnel pour les agents de commerce formera les gestionnaires des ressources halieutiques et aquacoles pour la nouvelle approche intégrée du processus décisionnel et développera chez eux les moyens de travailler dans les domaines connexes à la gestion des pêches. – Les séances d'information et les formations en matière d'administration des obligations complexes, établies par la loi, en ce qui concerne les revendications territoriales et les programmes autochtones permettront aux employés de mieux comprendre les obligations du ministère dans ces domaines. ■ Les charges de travail augmenteront au fil du lancement et de la modification de programmes. Pour y faire face, le MPO déterminera la priorité des éléments à livrer, collaborera avec l'industrie, les universités, les provinces et les territoires, utilisera des processus de planification mixtes et harmonisera l'affectation des projets au besoin. 	

¹ La gestion de la pêche sportive au Canada est partagée entre le fédéral et les gouvernements des provinces et des territoires. Alors qu'il existe plusieurs exceptions et que les rôles varient d'une province et d'un territoire à l'autre, le gouvernement fédéral est généralement responsable des espèces marines, alors que les gouvernements des provinces et des territoires assument habituellement la responsabilité en ce qui concerne les espèces d'eau douce.

Santé des océans

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>L'Initiative de la Santé des océans (SO) comporte 22 éléments distincts qui concernent cinq ministères et organismes (Pêches et Océans, Transport, Affaires indiennes et du Nord, Environnement et Parcs Canada). En favorisant la mise sur pied d'un réseau national de zones de protection marine (ZPM), en limitant la pollution et en assurant une gestion des océans axée sur la collaboration, on contribuera à la santé des océans du Canada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela reflète un engagement que le gouvernement fédéral a pris dans le budget 2007. ■ Cela aide à respecter nos obligations juridiques au pays en vertu de la <i>Loi sur les océans</i>, ainsi que nos obligations internationales en vertu de la Convention sur la diversité biologique et du Sommet mondial sur le développement durable.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Les postes à pourvoir dans l'administration centrale nuisent à la livraison de cette priorité. Le MPO comblera ces postes par l'entremise d'affectations intérimaires et d'étudiants stagiaires du programme coopératif. ■ Pour profiter au maximum du nouveau matériel d'intervention en cas de déversements de pétrole dans l'Arctique, la Garde côtière doit former des employés et mener des exercices d'entraînement. 	

Renouvellement de la flotte

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>La GCC procède à la mise sur pied d'une flotte polyvalente de navires et d'hélicoptères capables de répondre aux besoins actuels et futurs du gouvernement du Canada sur l'eau. La GCC sera capable, durable et prête du point de vue opérationnel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela favorise la sécurité, la protection et le commerce maritime. ■ Cela permet au MPO et aux autres ministères du gouvernement de procéder aux activités de conservation et protection, à la recherche scientifique et aux interventions environnementales. ■ Cela nous assure que la GCC est en mesure de répondre aux besoins en constante évolution du gouvernement du Canada sur l'eau. ■ Cela permet d'atténuer partiellement un des principaux risques organisationnels pour le MPO, soit l'infrastructure physique.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La mise en œuvre du plan de renouvellement de la flotte augmentera le besoin de compétences au niveau de la gestion de projet et des approvisionnements à la GCC, ainsi qu'en ce qui concerne le maintien d'un bassin d'ingénieurs et d'architectes compétents dans le domaine naval. ■ Alors qu'on produira de nouveaux navires, l'exploitation et l'entretien de biens plus neufs et plus sophistiqués demandera une formation et une certification sur le plan technique. ■ La priorisation continue des stratégies de rayonnement et de recrutement dans le but d'attirer des étudiants au Collège de la GCC sera nécessaire afin de pouvoir répondre aux besoins opérationnels. ■ La GCC fera appel à divers mécanismes de recrutement, incluant les programmes coopératifs, les programmes de transition pour étudiants et les programmes de perfectionnement dans le but d'accroître ses compétences techniques. 	

Mise en œuvre de la navigation électronique au Canada

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>La navigation électronique permettra d'améliorer la navigation d'un quai à l'autre et les services maritimes connexes, rehaussant ainsi la sécurité, l'efficacité et la protection de l'environnement maritime. L'Organisation maritime internationale prévoit que le concept de navigation électronique fera l'objet d'une mise en œuvre à l'échelle mondiale au cours des 10 à 15 prochaines années.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela rehausse la sécurité, en plus de procurer des effets au niveau de l'économie et des avantages sur le plan de l'efficacité à l'industrie de la navigation en général, tout en rehaussant la protection de l'environnement. ■ Cela permet au Canada d'occuper l'avant-plan de la navigation électronique, de définir les normes électroniques et d'apporter plus rapidement des bénéfices à l'industrie canadienne de la navigation. ■ Cela permet d'atténuer partiellement deux des principaux risques organisationnels au MPO, soit les attentes des intervenants, ainsi que les partenariats et la collaboration.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Nous devons recourir à une main-d'œuvre formée et qualifiée pour faire fonctionner ce nouveau service, plus particulièrement les programmes des Services de communication et de trafic maritimes (SCTM), de gestion des voies navigables et les programmes de produits et services de navigation. Au Québec et dans la région du Pacifique, des projets pilotes sont lancés pour mettre à l'essai ce nouveau système au sein des opérations de la GCC et du Service hydrographique du Canada (SHC). Lesdits projets nous aideront à cerner les nouvelles compétences nécessaires. 	

Plan d'action économique (PAE)

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>Grâce au PAÉ, qu'on a annoncé dans le budget 2009, le gouvernement du Canada a remis au MPO un financement direct de l'ordre de 392 millions de dollars et un financement indirect atteignant les 58,7 millions de dollars en passant par d'autres ministères et organismes afin de construire et réparer les biens du ministère, comme les navires, les ports et les laboratoires.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela permet d'atténuer les effets de la récession grâce à la création ou au maintien d'emplois dans les domaines de la construction navale et ordinaire. ■ Cela permet d'atténuer partiellement un des principaux risques organisationnels pour le MPO, soit l'infrastructure physique.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les initiatives du Plan d'action économique ont fait augmenter la charge de travail au niveau de la mise en œuvre des projets et des rapports de projets dans les régions et dans l'administration centrale, surtout en ce qui concerne les Ports pour petits bateaux, la GCC, les Biens immobiliers, le Bureau de coordination de l'environnement et les Communications. ■ Afin de s'assurer de répondre à cette priorité, le MPO prendra les mesures suivantes pendant la dernière année du PAÉ : réattribuer les ressources, mettre au point des systèmes informatisés pour améliorer la production de rapports du PAE, embaucher des employés, des étudiants et des conseillers au besoin, et rationaliser les processus d'approvisionnements. 	

Leadership international

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>Le leadership à l'échelle internationale favorise et influence la gestion durable de la pêche en régions, ainsi que la santé des écosystèmes à l'échelle mondiale tout en contribuant à la croissance du commerce international des poissons et fruits de mer canadiens.</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Cela permet de relever les défis auxquels la pêche et les écosystèmes se trouvent confrontés à l'échelle internationale.■ Cela contribue à la durabilité de la pêche au Canada, à la santé et la productivité des écosystèmes aquatiques du Canada, ainsi qu'aux priorités internationales du gouvernement du Canada.■ Cela permet d'assurer que les normes internationales et les décisions de la direction reflètent les objectifs et les intérêts du Canada.
Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines	
<ul style="list-style-type: none">■ En raison du caractère particulier du travail en matière de politique commerciale pour appuyer l'accès aux marchés, il est difficile de combler certains postes; il s'agit là d'un problème qui existe à l'échelle du gouvernement. Le MPO s'attaquera au problème au moyen de mesures de dotation collective et d'affectations, dans la mesure du possible.■ En ce qui a trait aux dossiers de la biodiversité, il convient d'utiliser des agents expérimentés, dotés d'excellentes capacités analytiques et organisationnelles, dans le but d'élaborer et de coordonner les positions canadiennes d'un grand nombre de partenaires. Notre effectif compte très peu d'agents qualifiés, dotés d'une expérience internationale. Le MPO doit attirer et garder un personnel qualifié dans ce domaine important.■ Le projet de la Convention des Nations Unies sur le droit de la mer exige le recours à du personnel qui possède à la fois des compétences spécialisées et des connaissances à jour. Le MPO déterminera les compétences particulières dont nous avons besoin, attirera et recrutera les bons candidats et perfectionnera l'expertise hydrographique essentielle, en plus de fournir au personnel des services de mentorat et de transfert des connaissances.	

Stratégie pour le Nord

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>Le retrait de la glace polaire, la demande mondiale de ressources, ainsi que les perspectives d'une navigation tout au long de l'année suscitent à la fois des risques et des possibilités dans le Nord, en plus d'influencer les programmes du MPO, les utilisateurs des océans, les peuples nordiques et les partenaires internationaux. Le MPO et la GCC sont déterminés à faire en sorte qu'on puisse utiliser les eaux nordiques et exploiter les ressources en mer, et ce, de façon durable et sécuritaire sur le plan environnemental, tout en respectant leur rôle en vertu de la Stratégie pour le Nord du gouvernement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela favorise la Stratégie pour le Nord du gouvernement dans le cadre de laquelle le MPO joue un rôle de premier plan. ■ Cela permet de répondre aux demandes d'une vision à long terme pour le Nord à la GCC. ■ Cela constitue un appui essentiel au commerce, à la sécurité et à la protection dans le Nord, à l'exploitation durable des ressources, à la protection des écosystèmes et des habitats arctiques, ainsi qu'à la quête des peuples nordiques qui souhaitent accroître leur prospérité économique. ■ Cela vient consolider la souveraineté du Canada dans l'Arctique, en particulier grâce à la présence de la GCC et à son soutien à la navigation maritime dans le Nord.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le recrutement et le maintien en poste dans le Nord constituent tout un défi, alors que la capacité de mise en œuvre des programmes doit s'accroître et qu'on doit respecter les exigences associées aux ententes sur une revendication territoriale. Une stratégie de recrutement et de maintien en poste axée sur le Nord est essentielle, puisqu'elle permet de réagir à des politiques qui peuvent dissuader le recours à un recrutement permanent. Cela consistera également à accroître les niveaux de compétences au sein des communautés nordiques afin de répondre ainsi aux besoins futurs. Parmi les initiatives qui pourraient faire partie d'une stratégie future intégrée, mentionnons : <ul style="list-style-type: none"> – La mise en œuvre d'une stratégie de recrutement au nord du 60e parallèle. – L'élargissement et le renforcement du partenariat officiel avec le collège Aurora, à Iqaluit. – La réalisation d'une vidéo sur Conservation et protection, afin de sensibiliser les élèves du secondaire, et l'utiliser dans les salons de l'emploi. – La mise au point d'un programme de perfectionnement/mentorat. – La création de documents de recrutement afin de promouvoir les carrières dans le secteur des pêches au sein de la fonction publique. ■ Alors que le programme de l'Année polaire internationale tire à sa fin, on pourrait perdre une expertise considérable, ainsi que la capacité de répondre aux demandes de conseils. Pour relever ce défi, nous devons tous ensemble nous attaquer aux programmes climatiques dans l'Arctique, par exemple, en augmentant la collaboration avec les partenaires du gouvernement et le milieu universitaire, et ce, tant au pays et qu'à l'échelle internationale. ■ La Garde côtière canadienne mettra en œuvre des stratégies d'information et de recrutement pour attirer de nouveaux employés dans l'Arctique. 	

Amélioration de la réglementation (Simplification)

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>La priorité consiste à améliorer et à rationaliser les processus d'examen et d'approbation des règlements au MPO, en particulier lorsqu'ils concernent les grands projets de ressources.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela nous assure que le ministère continuera de favoriser des écosystèmes aquatiques sains et productifs tout en stimulant l'économie dans le cadre du PAÉ. ■ Cela favorise l'examen de grands projets de ressources valant près de 300 milliards de dollars à la grandeur du Canada. ■ Cela nous assure que les processus d'examen et d'approbation des règlements seront plus adéquats, opportuns, transparents et efficaces afin de protéger l'habitat du poisson.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le MPO a l'intention d'embaucher de nouveaux employés afin de mettre en œuvre les approches de gestion et de réglementation environnementales de l'aquaculture pour les habitats. ■ La Stratégie de reconfiguration de l'habitat sera employée pour atténuer en partie les difficultés de ressources humaines qui découlent des grands projets, des évaluations environnementales, de ses obligations réglementaires en vertu de la <i>Loi sur les pêches</i>, et de l'établissement de partenariats. 	

Gestion des gens

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>La gestion efficace des gens nous assure que les bons individus occupent les bons postes et qu'ils bénéficient d'un soutien approprié. Une attention continue aux éléments de base de la gestion des gens donnera lieu à des niveaux élevés d'engagement des employés et contribuera à bâtir une culture d'excellence au sein de la fonction publique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela répond aux recommandations énoncées dans le Plan d'action du renouvellement de la fonction publique. ■ Cela permet d'aborder les préoccupations exprimées dans le plus récent Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. ■ Cela répond aux recommandations du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) qu'on retrouve énoncées dans la récente évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). ■ Cela permet d'atténuer un des principaux risques organisationnels au MPO, soit le capital humain.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le groupe des Ressources Humaines est aux prises avec les mêmes difficultés en matière de recrutement et de rétention que le reste de la fonction publique. Pour s'occuper de la charge de travail qui en découle, les Ressources Humaines ont mis en œuvre un modèle de prestation de services réduits dans toutes les régions et communiqué ce changement aux gestionnaires de projet de l'ensemble du ministère. ■ Une Stratégie nationale en matière de ressources humaines dans le domaine des sciences a été élaborée et fait présentement l'objet d'une mise en œuvre pour s'assurer que le programme scientifique permettra d'assurer le perfectionnement, le recrutement et le maintien en poste de la main-d'œuvre scientifique très compétente dont on a besoin dans les domaines aussi variés que les systèmes de renseignements géographiques, la biologie marine et l'informatique. ■ Pour remédier aux problèmes en matière de charge de travail, les Ressources Humaines emploient diverses autres stratégies, notamment des accords de transfert de connaissances, l'embauche et le perfectionnement d'étudiants et le système de dotation accélérée. 	

Gestion des biens

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>Le MPO utilise 25 000 immobilisations et au-delà de 90 000 biens meubles afin de gérer, protéger et surveiller les activités de pêche et les océans du Canada. Présentant une valeur d'acquisition initiale de 5,1 milliards de dollars, la valeur de remplacement pourrait être considérablement plus élevée. Les immobilisations du ministère comprennent d'importants avoirs immobiliers, comme des centres de recherche, des ports pour petits bateaux et des phares, de l'équipement de recherche scientifique de pointe sur les océans et les ressources aquatiques, la flotte de la Garde côtière, ainsi que son infrastructure informatique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela nous assure que le ministère dispose des biens convenables pour offrir ses programmes. ■ Cela nous assure que le ministère respecte les politiques et les directives du gouvernement en ce qui concerne la gestion des biens. ■ Cela répond aux recommandations du SCT présentées dans la récente évaluation du CRG du ministère. ■ Cela permet d'atténuer partiellement le principal risque organisationnel que constitue l'infrastructure physique.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La gestion des biens exige des compétences très spécialisées et plutôt rares. De plus, la priorité en matière de gestion des biens est, par conséquent, aux prises avec des difficultés en matière de recrutement, de rétention et de charge de travail. Le MPO procèdera à la planification en ressources humaines en vue de combler ses besoins de classification, de dotation, de relève et d'apprentissage en attirant des employés qui ont les compétences nécessaires. ■ Le MPO envisage actuellement de mettre au point une stratégie d'embauche d'étudiants afin de répondre à ses besoins de recrutement. 	

Gestion de l'information

Description et raison d'être	Pour quelle raison est-ce une priorité?
<p>Un processus décisionnel efficace repose grandement sur la disponibilité de renseignements précis au moment opportun. La préservation et la disponibilité de ce savoir de l'organisation représentera un défi énorme au cours de la période de roulement sans précédent des effectifs qui s'annonce. Le MPO procède à la mise en œuvre d'une stratégie de gestion de l'information d'une durée de cinq ans pour s'assurer que l'information sera protégée à la façon d'une fiducie publique et gérée comme un bien stratégique. Une fonction d'évaluation consolidée permettra de dispenser des conseils sur la capacité du MPO de produire des renseignements objectifs à des fins décisionnelles. Le MPO s'assurera également que les fonds d'information du ministère sont conformes aux exigences de la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et la protection des renseignements personnels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cela permet d'atténuer un des principaux risques de l'organisation, soit l'information à des fins décisionnelles. ■ Cela répond aux recommandations présentées dans la récente évaluation du CRG. ■ Cela est conforme à la nouvelle <i>Politique sur l'évaluation</i>, qui est entrée en vigueur le 1 avril 2009. ■ Cela est conforme à la <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>.
<p>Stratégies et défis essentiels en matière de ressources humaines</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ■ La prochaine période de roulement sans précédent de personnel constituera une menace pour la disponibilité et la conservation des renseignements ministériels. Le MPO met actuellement en place une stratégie quinquennale de gestion de l'information (GI) pour s'assurer que l'on protège ces renseignements comme une fiducie publique, et qu'on les gère comme un bien stratégique. ■ Les initiatives de la stratégie de GI exigent le recours à des spécialistes hautement spécialisés, dotés d'une bonne expérience au MPO, capables d'assurer un rôle de leadership durant les périodes de changement. La stratégie du MPO est de demeurer un employeur de choix pour les employés professionnels expérimentés, qui sont à cinq à dix ans de l'admissibilité à la retraite, et de leur fournir des possibilités d'emploi professionnel intéressantes de niveau intermédiaire, afin qu'ils acquièrent la vaste expérience technique, opérationnelle et de gestion dont ils ont besoin pour leur avancement. Nous ferons possiblement appel à des sous-traitants et à du personnel d'une durée déterminée qui ont les compétences, l'expérience et les connaissances organisationnelles dont le MPO a besoin. 	

Gestion des gens au MPO

La gestion des gens au MPO déborde le cadre des activités transactionnelles associées aux ressources humaines – la dotation, la classification et les relations de travail, par exemple – et englobe les éléments qui constituent la locomotive de l'excellence de la main-d'œuvre et du milieu de travail ainsi que de la productivité, p. ex. le leadership, les valeurs et l'éthique, l'engagement des employés et leur perfectionnement.

En fin de compte, la gestion des gens au MPO revient à bâtir des liens et des associations entre les personnes qui influent directement sur le milieu de travail et la main-d'œuvre, notamment les employés, les superviseurs et les gestionnaires, les professionnels des ressources humaines, les agents de négociation et les cadres supérieurs.

En 2010-11, nous mettons l'accent sur la construction de ces relations, et pour ce faire, nous allons :

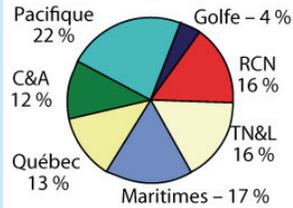
- ❑ Élaborer et mettre en œuvre une approche nationale en matière de ressourcement;
- ❑ Réduire à 133 jours le temps nécessaire à la dotation d'un poste, en appliquant des éléments de l'approche nationale en matière de ressourcement;
- ❑ Comblent les besoins futurs en leadership en appliquant des programmes de perfectionnement du leadership et de gestion des talents;
- ❑ Accroître la représentation des femmes, des minorités visibles, des Autochtones et des personnes handicapées d'au moins 5 %, d'ici au 31 mars 2011;
- ❑ Renouveler l'engagement et accroître l'efficacité des employés en continuant de faire connaître sur un plan interne les priorités à la grandeur du gouvernement et du ministère et en élaborant des plans d'action qui donnent suite au Sondage de 2008 auprès des fonctionnaires fédéraux.

Le MPO est confronté à de nombreux défis démographiques semblables à ceux du reste de la fonction publique fédérale. Il gère activement les répercussions d'une main-d'œuvre vieillissante et son renouvellement, à une époque où les changements technologiques se multiplient et se complexifient, et dans un contexte de mondialisation, de conjoncture économique difficile et de diversification de plus en plus marquée de la population canadienne.

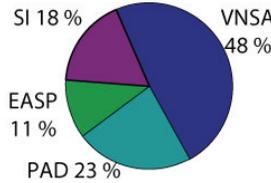
Statistiques importantes

Notre personnel

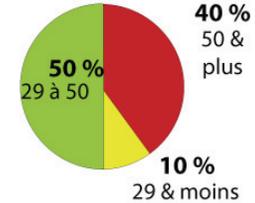
Personnel dans les régions



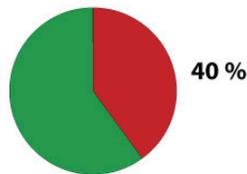
ETPs par résultats stratégiques



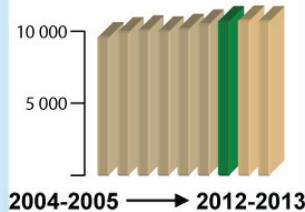
Distribution par âge



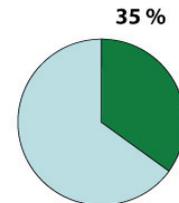
Éligible à la retraite en 2014



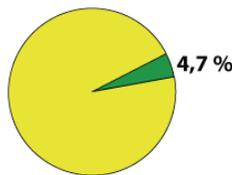
ETP au fil du temps



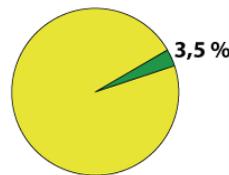
Femmes



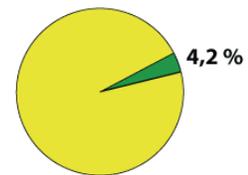
Personnes handicapées



Représentation des Premières Nations



Minorités visibles



Légende

C&A	Centre et de l'Arctique
EASP	Ecosystèmes aquatiques sains et productifs
ETP	Équivalents temps plein
PAD	Pêches et une aquaculture durables
RCN	Région de la capitale nationale
SI	Services internes
TN&L	Terre-Neuve et Labrador
VNSA	Voies navigables sécuritaires et accessibles

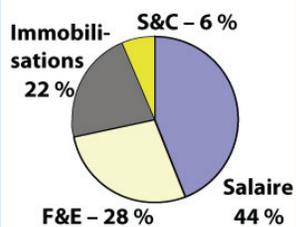
Personnel Régionale	Total
Golfe	462
la région de la capitale nationale	1 761
Terre-Neuve et Labrador	1 730
Maritimes	1 869
Québec	1 411
Centre et de l'Arctique	1 279
Pacifique	2 545

* Les chiffres représentent le personnel et non les ETP.

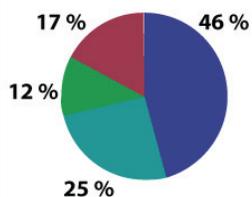
Résultat stratégique	Total
Des voies navigables sécuritaires et accessibles	5 327
Des pêches et une aquaculture durables	2 521
Des écosystèmes aquatiques sains et productifs	1 240
Services internes	1 937
Ressources humaines (ETP)	11 025

Information financière

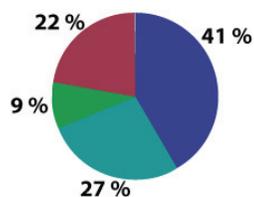
2010-2011 Dépenses



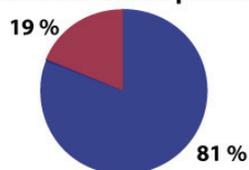
Salaire par RS



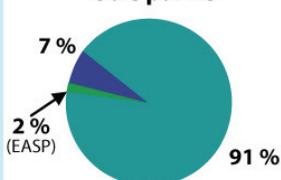
F&E par RS



Immobilisations par RS



S&C par RS



Légende

EASP	Ecosystèmes aquatiques sains et productifs
F&E	Fonctionnement et entretien
PAD	Pêches et une aquaculture durables
RS	Résultat stratégique
S&C	Subventions et contributions
SI	Services internes
VNSA	Voies navigables sécuritaires et accessibles

Résultat stratégique	Salaire	Fonctionnement et entretien	Subventions et contributions	Immobilisations	Prévu par la loi	Total
Des voies navigables sécuritaires et accessibles	343,7	227,4	354,5	8,8	58,8	993,2
Des pêches et une aquaculture durables	188,2	149,0	3,0	118,1	32,0	490,2
Des écosystèmes aquatiques sains et productifs	87,3	50,6	0,0	1,9	14,8	154,7
Services internes	128,5	121,3	81,6	0,4	22,2	354,0
Total – Pêches et Océans Canada	747,7	548,2	439,2	129,2	127,8	1 992,2

Nota : En raison de l'arrondissement, certains des totaux peuvent ne pas équivaloir à la somme des chiffres indiqués.

Complément d'information

Carrières au MPO

La page sur les [Possibilités de carrière](#) de notre site Web comporte un lien vers des fiches d'information concernant les nombreuses possibilités de carrière au MPO. Cette page comporte également un certain nombre de profils d'employés et des liens vers des postes à combler actuellement au MPO.

<http://www.dfo-mpo.gc.ca/career-carriere-fra.htm>

Politiques et directives en matière de ressources humaines

Afin d'assurer la bonne gestion du gouvernement et sa transparence, les organismes centraux ont élaboré un éventail de règles et d'exigences relatives à l'établissement des rapports, à l'échelle du gouvernement; les ministères et organismes ont adopté leurs propres ensembles particuliers de règles et de processus.

Bien que des mécanismes régulateurs soient essentiels, la multiplication des règles et procédures peut avoir des répercussions négatives sur le processus décisionnel, la productivité et l'innovation, et en fin de compte, nuire à la prestation efficace des services à la population.

Dans la fonction publique, nous nous efforçons de trouver le juste équilibre entre les règles et les risques, et d'en réduire le nombre au strict minimum; nous tâchons aussi de clarifier les responsabilités de tous les partenaires clés.

On peut consulter les politiques en matière de ressources humaines en vigueur au MPO à l'adresse suivante :

<http://intra.dfo-mpo.gc.ca/hr-rh/pol-fra.asp>

Pour obtenir de l'information sur les politiques en matière de ressources humaines au sein du gouvernement, veuillez consulter le site Web du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

<http://www.tbs-sct.gc.ca/chro-dprh/hrh-fra.asp>

