



Stratégie de développement durable 2007-2009



www.asfc.gc.ca

Le poste frontalier d'Armstrong, dont la photo apparaît sur la page couverture, a été construit en 2005 dans la région de la Beauce au Québec. Ce poste répond aux plus hautes normes de rendement en matière de responsabilité environnementale et d'efficacité énergétique, ce qui témoigne de l'engagement qu'a pris l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) à l'égard de la durabilité. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web de l'ASFC à l'adresse suivante : www.asfc.gc.ca.

Papier 100 % recyclé



Imprimé au Canada



**Imprimé sur du papier Ecologo
avec de l'encre végétale**

ISBN 0-662-49584-5

Nº. du catalogue PS35-1/2007

Cette publication est également disponible en direct à www.asfc.gc.ca.

Dans cette publication, toutes les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

The English version of this publication is called *Sustainable Development Strategy 2007-2009*.

Table des matières

Message du ministre	3
Message du président	5
1. Introduction.....	7
2. Développement durable : une définition.....	9
3. Contexte du développement durable	11
4. Profil de l'Agence des services frontaliers du Canada.....	14
5. Développement durable : une approche	18
6. Relevé des questions d'intérêts	22
7. Consultations.....	23
8. Engagements en matière de développement durable	25
9. Conclusion.....	30
Bibliographie.....	31
Annexe 1 : Glossaire	32
Annexe 2 : Cadre du développement durable 2007-2047	33
Annexe 3 : Rôle et responsabilités du réseau du développement durable.....	34
Annexe 4 : Liste des intervenants externes	35

Message du ministre

Le développement durable est d'abord et avant tout une autre conception du développement de la société - de la façon dont nous produisons nos richesses à la façon dont nous les utilisons. Apparu pour la première fois en 1987 dans le rapport Brundtland, le développement durable a marqué un tournant dans sa tentative de prendre en compte des intérêts de prime abord difficilement conciliables. En effet, il propose de concilier la croissance économique avec la lutte pour la préservation de l'environnement et contre les inégalités entre les hommes en tenant mieux compte de la complexité du monde et de la responsabilité humaine.

L'Agence des services frontaliers du Canada est responsable de la prestation de services frontaliers intégrés qui appuient les priorités en matière de sécurité nationale et de sécurité publique et qui facilitent le libre mouvement des personnes et des marchandises en règle. Tout en s'acquittant de ce mandat, les employés de l'ASFC s'assurent que les marchandises illégales n'entrent pas au pays ou n'en sortent pas; contribuent à la salubrité des aliments, à l'hygiène vétérinaire et à la protection des végétaux; aident à lutter contre le crime national et international; protègent l'économie canadienne.

En raison de la congruence qui existe entre son mandat et les piliers social, économique et environnemental du développement durable, l'Agence est dans une position unique pour faire valoir les priorités en matière de développement durable du gouvernement du Canada et de la communauté mondiale. Au moyen de sa stratégie de développement durable, l'ASFC saisira les nombreuses occasions d'innover et d'exceller dans les dimensions sociale, économique et environnementale de son travail.

Le développement durable est une responsabilité partagée qui fait appel à tous. On le voit, à travers des gestes simples, qu'il est possible d'œuvrer au développement durable. Ces gestes, en eux-mêmes, ne peuvent pas transformer le cours des choses. Mais, ajoutés à ceux de nos proches, de nos amis et de nos collègues, ils peuvent produire des effets significatifs.

Pensez globalement, agissez localement.



L'honorable Stockwell Day
Ministre de la Sécurité publique

Message du président

Je suis heureux de vous présenter la *Stratégie de développement durable 2007-2009* de l'Agence des services frontaliers du Canada. Cette première stratégie est une étape importante vers l'intégration du développement durable dans la gestion et la prestation quotidienne de nos services aux citoyens et aux visiteurs du Canada.

Le développement durable repose sur trois piliers, c'est-à-dire trois objectifs fondamentaux : continuer à produire des richesses pour satisfaire les besoins de la population (pilier économique), veiller à réduire les inégalités (pilier social), et cela sans dégrader l'environnement que les générations futures recevront en héritage (pilier environnemental). À l'ASFC, chacun de nous doit se faire un devoir d'accomplir notre mandat de façon à ce que les résultats désirés persistent, tout en reconnaissant que les décisions d'aujourd'hui seront le legs des générations de demain.

Le développement durable prend tout son sens lorsque les décisions se traduisent en actions concrètes. C'est pourquoi l'ASFC s'engage à devenir une organisation socialement responsable par le biais de comportements individuels et collectifs qui nous permettront de faire avancer le développement dans un contexte à la fois local, régional, national et international. Je vous invite donc à revoir votre façon de penser et de fonctionner en prenant le virage du développement durable. Votre engagement sera accompagné par de la formation et des outils qui vous seront fournis afin que nous puissions tous ensemble relever ce défi de l'avenir.

L'ASFC souhaite ainsi contribuer à un Canada durable avec la collaboration d'employés qui pensent et agissent de manière innovatrice et moderne. Chacun de nous peut commencer à agir dès maintenant au moyen de gestes simples tels qu'éteindre les lumières en sortant d'une pièce, utiliser davantage les systèmes électroniques, en plus de consommer des biens produits localement et respectueux de l'environnement.

La réussite du développement durable dépend de la mobilisation de chacun de nous.

Soyez le changement que vous voulez voir!



Alain Jolicoeur
Président



Nous appuyons les engagements de la *Stratégie de développement durable de 2007-2009* de l'ASFC et nous nous engageons à intégrer les principes du développement durable dans toutes les dimensions de notre mandat.



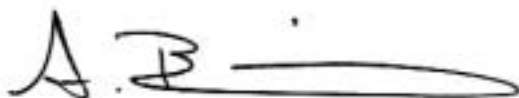
Stephen Rigby
Premier vice-président



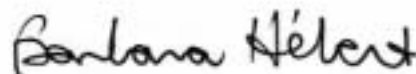
Paul Burkholder
Vice-président
Ressources humaines



Greg Goatbe
Vice-président
Admissibilité



Greta Bossenmaier
Vice-présidente
Innovation, sciences et technologie



Barbara Hébert
Vice-présidente
Opérations



Gerry Derouin
Vice-président
Contrôle



Claudette Deschênes
Vice-présidente
Exécution de la loi



Mary Zamparo
Vice-présidente
Stratégie et coordination

1. Introduction

L'Agence des services frontaliers du Canada, porte d'entrée du Canada, est la première ligne de défense en ce qui a trait à la sécurité nationale et à la libre circulation des personnes et des marchandises qui entrent au Canada. L'ASFC est présente dans plusieurs communautés frontalières et ses décisions opérationnelles et son fonctionnement ont des impacts sur la vie de tous les Canadiens, l'économie et l'environnement.

Nous appuyons la démarche du gouvernement du Canada en matière de développement durable en unissant nos efforts à ceux des autres ministères et organismes pour prendre des décisions et faire des choix plus durables. Ainsi, nous veillons à ce que nos politiques, nos programmes et nos opérations soient efficaces, économiques et respectueux de l'environnement, sans pour autant réduire le niveau de sécurité et la qualité des services à la frontière.

Un changement de culture est nécessaire pour intégrer pleinement le concept de développement durable dans nos activités quotidiennes. Ce changement s'opérera par le biais d'un engagement à long terme, de l'apprentissage et de l'amélioration continus. La première stratégie de développement durable de l'ASFC vise à établir le lien qui existe entre le développement durable et les politiques, les programmes et les opérations en place plutôt qu'à les reproduire ou à les accroître. Par le biais de l'apprentissage, nous établirons les assises du développement durable dans les processus de gestion et de décision afin d'accomplir

notre mandat tout en contribuant à une économie prospère, à la qualité de l'environnement et à l'équité sociale.

Les trois buts suivants sont la pierre angulaire de notre vision du développement durable :

- l'Agence des services frontaliers du Canada est une organisation socialement responsable;
- l'Agence des services frontaliers du Canada est un employeur de choix;
- les employés de l'Agence des services frontaliers du Canada contribuent à un Canada durable.

La *Stratégie de développement durable 2007-2009* permet aux employés et aux intervenants de bien comprendre l'orientation et l'approche de l'ASFC en matière de développement durable. Elle comprend une explication du concept de « développement durable » et établit les divers rapports entre les contextes international, national et de l'ASFC. Un profil organisationnel et un aperçu de l'approche établissant le cadre du développement durable à l'ASFC complète la première partie du document.

La deuxième partie représente le cœur de notre stratégie de développement durable. Les engagements de l'ASFC reposent sur le relevé des questions d'intérêts et les consultations et, par conséquent, la méthodologie et les résultats de ces deux importantes étapes se trouvent aux sections 6 et 7. Nos engagements en matière de

développement durable et leurs indicateurs de rendement sont présentés sous forme de tableau à la section 8. Finalement, la conclusion est consacrée à un retour sur les principaux points de la stratégie.

Les documents en annexe sont complémentaires et précisent certains éléments de la stratégie.

2. Développement durable : une définition

Le concept de développement durable n'a rien de nouveau. Depuis les débuts de l'histoire de l'humanité, de nombreuses cultures ont reconnu la nécessité d'harmoniser l'environnement, la société et l'économie. Ce qui est nouveau, c'est l'articulation de ce concept dans le contexte d'une société planétaire.

Lors de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement tenue à Stockholm en 1972, la communauté internationale établissait les principes du développement durable d'aujourd'hui. Cette conférence visait à trouver des solutions aux problèmes de dégradation environnementale et de développement de la planète. Puis, en 1987, le rapport Brundtland intitulé *Notre avenir à tous* de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement a spécifié davantage ces principes en fournissant un cadre de référence pour les questions environnementales dans le monde. On y définissait le développement durable comme un « **développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs** ».

L'ASFC a mis au point sa propre définition de développement durable :

- **Développement** = trouver des façons nouvelles, originales et améliorées d'exécuter notre mandat et notre mission
- **Durable** = qui dure

En d'autres mots, le « **développement durable** » signifie que nous trouvons des moyens pour nous acquitter de notre mandat de manière à ce que les résultats désirés soient perpétuels, tout en reconnaissant que les décisions d'aujourd'hui seront le legs des générations de demain.

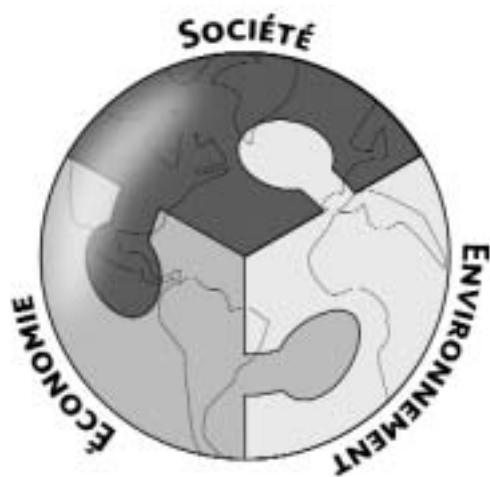
Le développement est essentiel pour satisfaire aux besoins de l'être humain et améliorer sa qualité de vie. Il doit reposer sur l'utilisation efficiente et responsable des ressources naturelles, humaines et économiques. Selon le rapport Brundtland, il est essentiel de mettre fin à la dégradation globale de l'environnement, sans toutefois mettre de côté les besoins que sont le développement économique, l'équité sociale et la justice. Bâtir un mode de vie véritablement durable requiert une action intégrée dans trois domaines spécifiques, à savoir les piliers social, économique et environnemental du développement durable :

- Le pilier **social** : la santé, l'équité, la diversité, la sécurité et l'accès aux services sociaux, et leurs impacts sur les gens;
- Le pilier **économique** : l'utilisation efficiente des ressources financières, la croissance économique, et leurs impacts sur l'efficacité financière;
- Le pilier **environnemental** : la prévention de la pollution, la gestion efficiente des ressources naturelles, la conformité environnementale et les pratiques exemplaires, et leurs impacts sur l'environnement.

Le casse-tête suivant représente l'intégration idéale de ces trois piliers du développement

durable. Une fois réunies, ces pièces forment la vision du développement durable.

Figure 1 : Piliers du développement durable



3. Contexte du développement durable

International

Depuis les années 70, les efforts déployés à l'échelle internationale en vue d'assurer le développement durable se sont traduits par une série de conférences multilatérales tenues dans le monde entier. Les sommets mondiaux sur le développement durable ont réuni des gens des quatre coins du monde pour mettre l'emphase planétaire sur les mesures à prendre en vue d'assurer le développement durable.

L'une des conférences internationales les plus importantes pour sensibiliser le public et rallier l'appui général a été la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement de 1992 qui s'est tenue à Rio de Janeiro, plus communément connue sous le nom de Sommet de Rio. Le Sommet de Rio a mené à une série de conventions dont celles sur la biodiversité et les changements climatiques, de même qu'*Action 21*, un plan d'action pour la mise en œuvre du développement durable au XXI^e siècle. *Action 21* renferme des stratégies et des mesures de programme que les pays peuvent mettre en œuvre pour encourager le développement durable et responsable de la planète.

Une décennie plus tard, la communauté internationale s'est à nouveau réunie à Johannesburg en Afrique du Sud pour procéder à un examen décennal des progrès réalisés par rapport à *Action 21* ainsi que pour renouveler l'engagement de la communauté internationale à l'égard du développement durable. Plus particulièrement, cette conférence a fourni un plan de mise en

œuvre pour la réalisation des buts formulés en 1992 au Sommet de Rio. Le Sommet de Johannesburg était axé sur la reconnaissance du fait que les gouvernements ne peuvent seuls prendre en charge le développement durable; le progrès en ce sens repose sur les partenariats, surtout entre le secteur privé et la société civile, et l'engagement à tous les niveaux.

National

Pour faire preuve de leadership et comme première étape en vue de respecter les engagements pris en 1992 au Sommet de Rio, le gouvernement du Canada a modifié la *Loi sur le vérificateur général* en 1995 pour que les ministères et organismes fédéraux prennent systématiquement en compte les dimensions économique, social et environnemental dans les processus de gestion et de décision. Cette loi a aussi créé le poste de commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD) au sein du Bureau du vérificateur général du Canada pour aider le Parlement à tenir le gouvernement responsable des engagements qui ont été pris. En vertu du paragraphe 24(2) de la *Loi sur le vérificateur général*, la majorité des ministères et organismes fédéraux sont tenus de déposer des stratégies de développement durable devant le Parlement tous les trois ans et de rendre compte annuellement des progrès réalisés. La première série de stratégies de développement durable a été publiée en 1997. En 2006, plus de 30 organismes du gouvernement du Canada ont préparé des stratégies de développement durable.

Au cours des dernières années, la CEDD a mis en lumière une série de lacunes que présentaient les stratégies de développement durable. Depuis, les ministères et organismes ont tiré des leçons des recommandations de la commissaire afin d'améliorer et de renforcer leur stratégie :

- les engagements doivent être davantage mesurables et moins nombreux, mais plus significatifs, avec des cibles à court terme inscrites dans un contexte à long terme;
- les systèmes de gestion doivent appuyer la planification, la mise en œuvre, la surveillance et l'établissement de rapports des stratégies;
- les stratégies doivent être plus efficaces en tant qu'outils de reddition de comptes et comporter des engagements plus clairs de même qu'un mécanisme solide de rapport au Parlement et aux parties intéressées;
- une meilleure mesure du rendement est indispensable à l'apprentissage continu et à un meilleur établissement de rapports.

La commissaire a souligné le manque de progrès mesurables au chapitre du développement durable de même que l'absence d'une démarche coordonnée à l'échelle de l'administration fédérale. Pour la quatrième série de stratégies de

développement durable, la commissaire s'attendait à ce que les stratégies visent « plus que le maintien du statu quo ». Les stratégies devaient porter sur des engagements qui s'inscrivent dans l'intention du Parlement de réaliser des progrès notables en matière de développement durable.

Environnement Canada et le Bureau de l'écologisation des opérations gouvernementales de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada étaient chargés d'orienter la quatrième série de stratégies de développement durable. Environnement Canada dirige l'élaboration de la démarche pangouvernementale qui consiste à rehausser la cohérence des stratégies ministérielles à l'égard du développement durable, tandis que le

Viser plus que le maintien du statu quo

« signifie prendre des engagements ambitieux qui mèneront à des progrès significatifs en matière de développement durable ».

Bureau de la commissaire à l'environnement et au développement durable

Bureau de l'écologisation dirige et favorise la mise en œuvre d'une démarche pangouvernementale en matière d'écologisation des opérations gouvernementales.

Le renforcement du processus interministériel

de développement durable contribuera à améliorer le rendement du gouvernement par rapport à l'atteinte de buts et objectifs communs en matière de développement durable, à concentrer les efforts et à stimuler l'activité dans des secteurs clés, de même qu'à instaurer, au fil du temps, une culture de réalisation, au fur et à mesure que des progrès seront accomplis.

Pour cette présente série de stratégies, le gouvernement du Canada a établi une série de six buts en matière de développement durable associée à l'air pur, à l'eau propre, à la réduction des émissions de gaz à effet de serre, à l'utilisation durable des ressources naturelles, aux collectivités durables et à la gouvernance pour le développement durable. Ces buts intègrent et complètent les objectifs relatifs à l'écologisation des opérations gouvernementales.

L'ASFC a établi un certain nombre d'engagements liés à la réalisation de son mandat qui appuient les buts fédéraux en matière de développement durable. Ces engagements figurent à la section 8 et sont indiqués au moyen du symbole de la feuille d'érable.

Agence des services frontaliers du Canada

En raison des changements apportés à la structure de l'administration fédérale en décembre 2003, l'adoption en juillet 2004 du décret *Directive assujettissant certains ministères aux exigences de la Loi sur le vérificateur général relatives aux stratégies de développement durable* assujettissait l'ASFC et d'autres organismes nouvellement créés à déposer leur première stratégie de développement durable en juillet 2006. En août 2006, l'Agence a déposé le *Rapport sur la stratégie de développement durable 2007-2009 de l'ASFC* au Parlement en réponse au décret de 2004. Le rapport y faisait état des progrès réalisés quant à l'élaboration de la *Stratégie de développement durable 2007-2009* de l'ASFC. De plus, le rapport avisait le Parlement que l'ASFC présenterait sa stratégie en décembre 2006, ce qui lui permettrait d'assurer la cohérence avec les autres ministères et organismes fédéraux.

L'Agence croyait qu'il y avait lieu de faire coïncider la date de dépôt de sa stratégie avec celles des autres ministères et organismes afin qu'elle puisse intégrer les

priorités et les directives pangouvernementales. Cela a également permis à l'ASFC de combler certaines des lacunes relevées par la CEDD, notamment le manque de cohérence des stratégies. C'est pourquoi, nous avons déposé notre stratégie en décembre 2006 et que nous présenterons nos stratégies et mises à jour à venir en même temps que la majorité des ministères et organismes fédéraux, soit tous les trois ans.

Le fait d'être un nouvel organisme permet à l'ASFC d'intégrer de nouvelles façons de penser et de travailler dans ses activités au fur et à mesure qu'elle se développe. D'ailleurs, l'ASFC s'efforce d'instaurer un cadre moderne et durable de gestion à la frontière tout en renforçant la collaboration avec ses intervenants internes et externes afin de fournir une prestation de programmes et de services efficaces. Nous nous servons du développement durable comme catalyseur pour opérer les changements stratégiques qui nous permettront d'atteindre la vision organisationnelle souhaitée.

Nous utiliserons la présente stratégie comme un outil qui contribuera à faire progresser les piliers du développement durable et à les intégrer davantage aux processus de planification, de décision et de gestion. Bien que cette stratégie soit orientée vers la dimension environnementale du développement durable, les prochaines stratégies de l'ASFC refléteront davantage les dimensions économique et sociale.



4. Profil de l'Agence des services frontaliers du Canada

L'ASFC, créée en décembre 2003, est sous la responsabilité de Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC), ministère chargé de protéger et d'assurer la quiétude et la sécurité des Canadiens.

Les autres organismes qui relèvent de SPPCC sont la Gendarmerie royale du Canada (GRC), le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles, le Comité externe d'examen de la GRC, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Bureau de l'enquêteur correctionnel. La fusion de ces organismes en un seul portefeuille permet une meilleure intégration des responsabilités du gouvernement du Canada relatives à la sécurité nationale, à la gestion des situations d'urgence, à l'application de la loi, au service correctionnel, à la prévention du crime et aux frontières.

Au moment de la création de l'ASFC, des fonctions clés autrefois assurées par trois organismes gouvernementaux ont été réunies, à savoir les douanes (Agence des douanes et du revenu du Canada), le renseignement et l'exécution de la loi (Citoyenneté et Immigration Canada) et l'inspection des importations aux postes frontaliers (Agence canadienne d'inspection des aliments). L'ASFC a ainsi rassemblé des secteurs d'activités complémentaires destinés à assurer la sécurité publique ainsi qu'à faciliter et à contrôler la circulation des personnes et des marchandises.

Mandat

L'Agence est responsable de la prestation de services frontaliers intégrés qui appuient les priorités en matière de sécurité nationale et de sécurité publique et facilitent la libre circulation des personnes et des marchandises, y compris les animaux et les plantes, qui respectent toutes les exigences de la législation frontalière.

Mission

Assurer la sécurité et la prospérité du Canada en gérant l'accès des personnes et des marchandises lorsqu'elles arrivent au Canada ou en sortent.

L'ASFC offre aux Canadiens des services frontaliers intégrés visant deux grandes priorités, soit la sécurité nationale et la circulation des personnes et des marchandises légitimes à la frontière. Nos opérations sont donc variées et parfois complexes. Elles reposent essentiellement sur le principe que les personnes et les entreprises respectent les lois et les règlements relatifs à la circulation transfrontalière des personnes et des marchandises. Bien que la plupart font preuve d'observation, l'ASFC a mis en place des stratégies de gestion des risques qui permettent d'identifier les personnes et d'intercepter les marchandises à risque élevé. L'ASFC travaille aussi en étroite collaboration avec ses partenaires sur la scène nationale et internationale afin de mieux gérer les risques associés au terrorisme, au crime organisé, aux crimes de

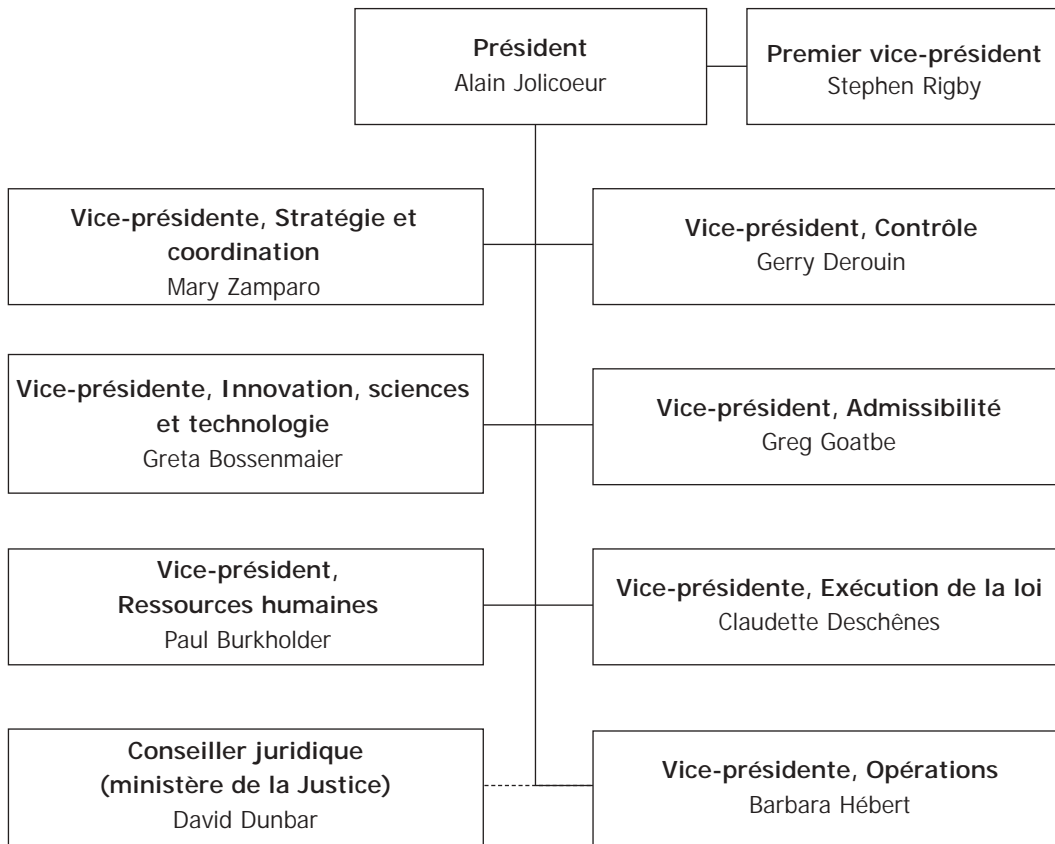
guerre ou aux crimes contre l'humanité, mais également pour stimuler le commerce.

L'ASFC est présente dans approximativement 1 200 points de service au Canada et dans 39 endroits à l'étranger. Elle opère dans 119 postes frontaliers terrestres, 9 aéroports internationaux, 3 grands ports et 3 centres de courrier. Les agents des services frontaliers appliquent plus de 90 lois et règlements pour le compte d'autres ministères et organismes fédéraux en plus de plusieurs accords internationaux.

L'Agence compte un effectif d'environ 13 000 employés organisés dans 7 directions générales, chacune dirigée par un vice-président qui est sous l'autorité directe du président de l'ASFC. La prestation des services opérationnels se fait dans 8 régions.



Figure 2 : Structure organisationnelle de l'Agence des services frontaliers du Canada



L'Agence, qui en est à sa troisième année d'activités, mettra l'accent au cours des prochaines années sur des priorités clés qui renforceront la sécurité publique tout en continuant de créer une frontière plus intelligente et plus sûre : soit une prestation efficace des programmes et des services, une approche novatrice à la frontière du futur, de fortes relations internes et externes et un régime de gestion moderne.

Accomplissements antérieurs

Bien que l'ASFC n'ait pas eu de stratégie de développement durable depuis sa création en décembre 2003, nous avons mis en œuvre un certain nombre d'initiatives importantes, au niveau des infrastructures et

du parc automobile. Par exemple, tous nos nouveaux projets de construction au cours des dernières années comprenaient des initiatives de bâtiments verts. Entre autres, trois nouveaux postes frontaliers (Osoyoos, en Colombie-Britannique, Armstrong et Clarenceville, au Québec) sont maintenant chauffés et climatisés grâce à des systèmes de géothermie. Deux projets (Stanstead, au Québec, et Douglas, en Colombie-Britannique) ont été conçus pour utiliser des panneaux solaires photovoltaïques. Le projet de Stanstead est complété, et celui de Douglas est présentement en construction. Ces initiatives ont été réalisées en partenariat avec le ministère des Ressources naturelles du Canada en établissant des protocoles d'entente entre les deux organisations.

Deux de nos nouveaux postes frontaliers (Coutts, en Alberta, et Douglas, en Colombie-Britannique) ont été construits selon les standards de la certification Leadership in Energy and Environmental Design (LEED). Le bâtiment de Coutts a été certifié et celui de Douglas devrait obtenir la certification « or » lorsque sa construction sera complétée en 2008-2009.

Certaines initiatives ont aussi été prises au niveau du parc automobile de l'Agence. En mai 2006, des 882 véhicules que comptait notre flotte, 5 étaient des voitures hybrides et 65 fonctionnaient avec un carburant de remplacement.

5. Développement durable : une approche

L'ASFC a pris un engagement à long terme à l'égard du développement durable. Elle a élaboré une approche sur 40 ans qui vise à incorporer graduellement le développement durable dans les processus de gestion et de décision jusqu'à ce qu'il fasse partie intégrante de ceux-ci. En intégrant les dimensions économique, sociale et environnementale dans nos politiques, programmes et opérations, l'ASFC fait ainsi preuve de leadership et d'engagement envers le développement durable.

Le *Cadre du développement durable pour 2007-2047* a été élaboré (voir annexe 2) afin d'orienter notre approche et de nous aider à réaliser nos buts immédiats et futurs. Le cadre est divisé en trois périodes pendant lesquelles l'ASFC souhaite renforcer son mandat tout en contribuant à une économie prospère, à la qualité de l'environnement et à l'équité sociale. Les 10 premières années serviront à établir les assises du développement durable pour sensibiliser les employés. D'ici 10 à 20 ans, nos employés pourront contribuer de manière significative au développement durable grâce à des politiques, des programmes et des opérations efficaces. Dans les 20 dernières

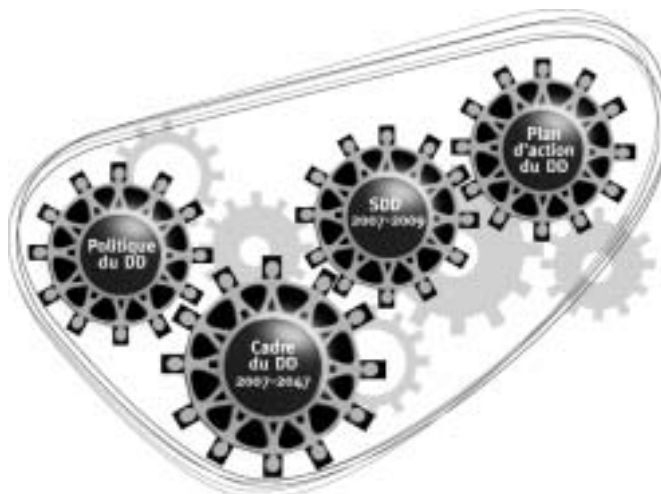
années, le développement durable sera profondément ancré dans notre culture organisationnelle et les employés penseront et agiront de façon durable.

Nous avons aussi élaboré une *Politique du développement durable* pour communiquer aux employés les directives à suivre et les responsabilités dont ils doivent s'acquitter en vue de favoriser l'intégration des piliers du développement durable dans tous les secteurs d'activité de l'Agence. Cette politique établit une vision du développement durable à long terme; elle servira d'outil pour l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de développement durable.

Vision du développement durable

Pour appuyer sa responsabilité de fournir des services intégrés à la frontière afin d'assurer la sécurité nationale et la prospérité du Canada, l'ASFC gèrera la circulation légitime des personnes et des marchandises, tout en contribuant à une économie prospère, à la qualité de l'environnement et à l'équité sociale.

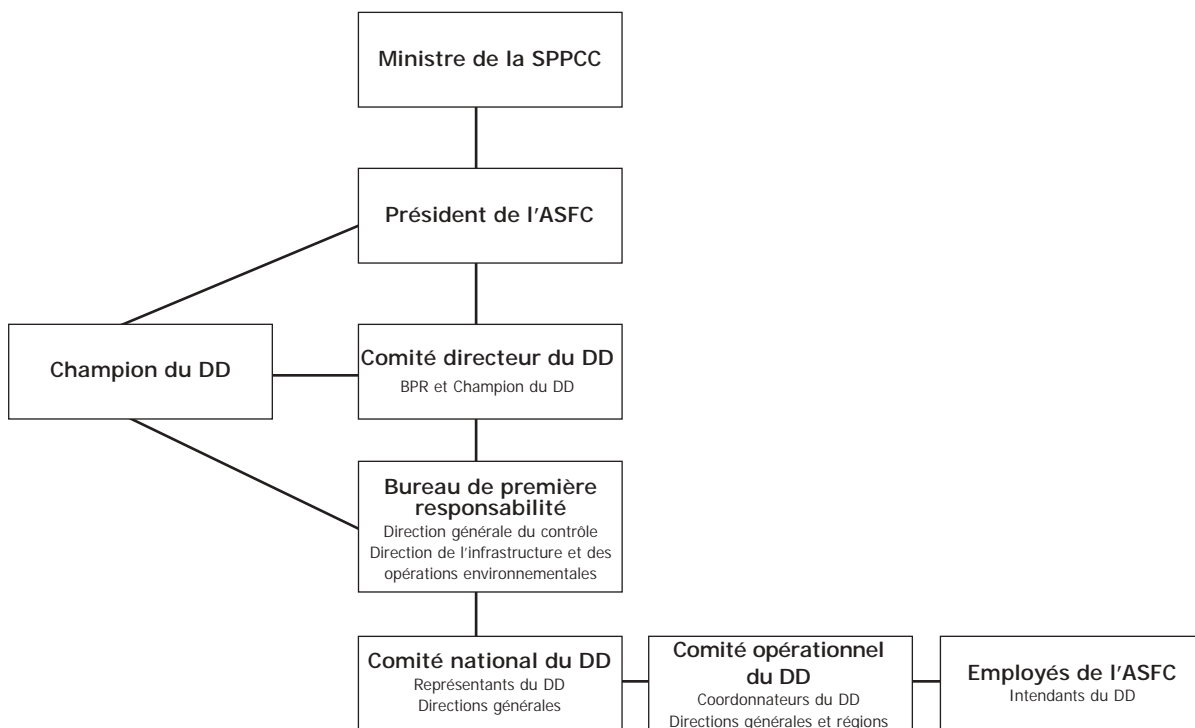
Figure 3 : Approche en matière de développement durable



L'ASFC a établi une représentation de toute l'Agence en créant le réseau du développement durable. Ce réseau joue un rôle essentiel dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de développement durable. Il est le principal mécanisme permettant de faire participer les employés de l'ASFC aux échelons national et

régional ainsi qu'à la diffusion et au partage de l'information. La figure 4 présente l'organigramme du réseau et l'annexe 3 décrit le rôle et les responsabilités de chacun des membres qui composent le réseau.

Figure 4 : Réseau du développement durable

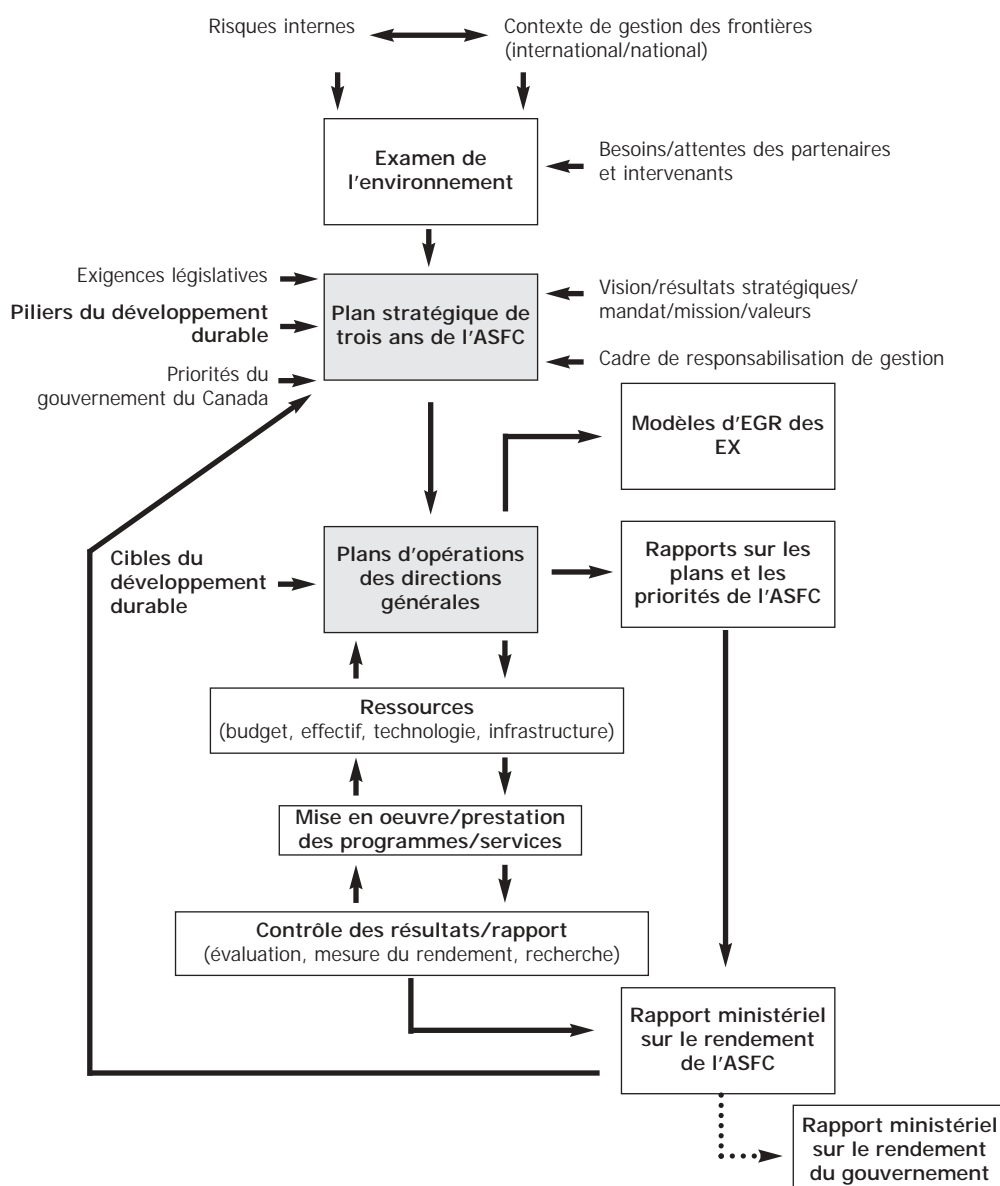


Stratégie de développement durable et les liens avec le cadre de planification et de rapports de l'ASFC

L'ASFC intégrera le développement durable dans ses processus de gestion et de décision par le biais du *Cadre de planification et de rapports de l'ASFC*. Plus particulièrement, les piliers du développement durable seront considérés lors de l'élaboration du *Plan stratégique de trois ans de l'ASFC* afin d'assurer que les priorités clés de l'Agence

contribuent au bien-être de l'économie, de la société et de l'environnement. L'intégration des piliers dans le *Plan stratégique de trois ans de l'ASFC* permettra ainsi que le développement durable fasse partie des plans et stratégies organisationnels. Par conséquent, la stratégie de développement durable sera l'un des nombreux outils qui serviront à faire progresser le développement durable au sein de l'Agence. La figure 5 illustre de quelle manière le développement durable influera les opérations globales de l'ASFC.

Figure 5 : Cadre de planification et de rapports de l'ASFC



Mécanisme de mesure du rendement

La mesure du rendement permet d'évaluer le progrès de nos activités et de répondre à la question : « Comment pouvons-nous savoir si nous avons réussi? » Elle est utilisée comme un outil qui permet d'évaluer l'écart entre les progrès réalisés et les résultats visés. La mesure du rendement peut fournir des éléments d'information sur les priorités et les possibilités d'amélioration, ces éléments d'information pouvant ensuite servir à alimenter le cycle de gestion en vue d'améliorer la prise de décision.

Par l'adoption d'une approche plus intégrée, l'ASFC reconnaît sa responsabilité en matière de développement durable et ses obligations pour la mise en œuvre et la reddition de comptes relativement à ses engagements en matière de développement

durable. Au cours de la mise en œuvre de la *Stratégie de développement durable 2007-2009*, nous suivrons nos progrès au moyen du *Cadre de planification et de rapports de l'ASFC*. Les engagements seront incorporés dans les plans d'opérations des directions générales, reflétant ainsi les priorités clés de l'Agence. Ces plans serviront de répertoire pour suivre les progrès des cibles de développement durable. Ce répertoire nous aidera également à produire un rapport exhaustif et utile de nos progrès dans le cadre des engagements pris en matière de développement durable.

Les progrès réalisés par rapport aux indicateurs des cibles seront inscrits dans le *Rapport ministériel sur le rendement de l'ASFC* au moyen des lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor qui régissent la préparation des rapports sur le rendement.

6. Relevé des questions d'intérêts

Le relevé des questions d'intérêts est une revue des activités d'une organisation et de leurs impacts sur le développement durable et a pour but d'identifier les opportunités d'avancement du développement durable. Ce relevé est à la base de l'orientation organisationnelle stratégique à long terme du développement durable.

À l'ASFC, le relevé des questions d'intérêts s'est déroulé en trois étapes :

- identification des activités de l'ASFC et leurs impacts sur le développement durable;
 - identification des opportunités en matière de développement durable à intégrer aux politiques, aux programmes et aux opérations de l'ASFC;
 - priorisation des opportunités en matière de développement durable selon les exigences législatives, le ratio coûts - avantages, le mandat et les priorités de l'ASFC, les priorités fédérales en matière de développement durable et les résultats à long terme.
- haut niveau de conformité avec les lois et règlements;
 - environnement sain (milieu de travail, communauté, pays);
 - utilisation novatrice de la technologie;
 - réduction des émissions de gaz à effet de serre;
 - activités opérationnelles et décisions respectueuses de l'environnement;
 - outils environnementaux comme outils de prise de décision;
 - utilisation efficace et efficiente des ressources naturelles.

De vastes consultations ont été menées auprès du Comité national du développement durable et du Comité opérationnel du développement durable de l'ASFC tout au long du relevé des questions d'intérêts pour faire en sorte qu'il y ait une représentation de toute l'Agence.

Neuf opportunités significatives ont été dégagées dans le cadre du relevé des questions d'intérêts :

- intégration du développement durable dans la culture, les valeurs, les responsabilités et les activités de l'ASFC;
- création de partenariats au sein de l'ASFC de même qu'avec des intervenants et d'autres ministères;

Ces opportunités ont été transposées en buts, en objectifs et en cibles dans le cadre de la présente stratégie (voir la section 8).



7. Consultations

La consultation est un processus de communication bilatérale visant à accroître la sensibilisation et la compréhension en vue de favoriser une prise de décision éclairée.

Le processus de consultation de l'ASFC était constitué de consultations internes et externes qui se sont déroulées entre décembre 2005 et août 2006. La rétroaction obtenue durant le processus de consultation a permis à l'ASFC d'élargir sa perspective à partir de laquelle sont nées la vision et l'orientation de la première stratégie de développement durable de l'Agence.

Le réseau du développement durable a été le principal véhicule utilisé lors des consultations internes. Les engagements en matière de développement durable et le plan d'action connexe ont été formulés lors d'un atelier de deux jours avec le Comité national du développement durable et le Comité opérationnel du développement durable. La stratégie a été peaufinée puis approuvée par le biais de vastes consultations électroniques auprès des comités du développement durable et de la haute direction. Durant ce processus, il y a également eu des consultations sur le *Cadre du développement durable 2007-2047* et la *Politique du développement durable*.

Nous avons invité des intervenants externes à collaborer avec nous pour faire avancer le développement durable au sein de l'Agence et donner leur point de vue au sujet du *Cadre du développement durable 2007-2047* et de la *Politique du développement durable*. De plus, nous avons consulté d'autres ministères et organismes fédéraux au sujet de la *Stratégie de développement durable 2007-2009* pour nous assurer qu'elle était

conforme à l'*Approche du gouvernement du Canada pour les stratégies de développement durable*. Nous avons demandé à tous les intervenants (voir l'annexe 4) d'identifier des opportunités de collaboration avec l'ASFC. Malheureusement, le peu de réponses reçues a limité l'intégration de telles opportunités de collaboration dans la stratégie actuelle.

L'ensemble des consultations ont aidé à élaborer une stratégie qui représente la vision de l'Agence à l'égard du développement durable. En plus d'obtenir le point de vue des intervenants, le processus de consultation nous a permis d'obtenir les bénéfices suivants :

- favoriser la sensibilisation à l'égard du développement durable;
- renforcer le réseau du développement durable;
- créer des liens avec les intervenants;
- établir les assises du développement durable au sein de l'Agence;
- reconnaître le besoin de mettre sur pied un programme de sensibilisation au développement durable;
- partager notre vision du développement durable;
- accroître la transparence et la crédibilité de la stratégie de développement durable.

Le succès du développement durable implique un changement dans notre façon de penser et de travailler qui requiert un engagement à long terme et des efforts soutenus par tous. L'ASFC est déterminée à

continuer de communiquer avec les intervenants afin d'enrichir notre compréhension mutuelle du développement durable.

8. Engagements en matière de développement durable

À l'ASFC, nous sommes de plus en plus conscients que nos activités exercent une pression sur la société et que les choix que nous faisons aujourd'hui peuvent avoir des conséquences néfastes à l'échelle planétaire. Conséquemment, l'ASFC, grâce à ses engagements de développement durable, mettra en place des solutions et des pratiques pour réduire son empreinte écologique.

Les engagements sous forme de buts, d'objectifs et de cibles déterminent l'orientation du développement durable au sein de l'ASFC. Les 3 buts représentent trois sphères interdépendantes par lesquelles nous contribuerons de manière significative à l'avancement du développement durable. Ces buts sont soutenus par 6 objectifs et 18 cibles qui traduisent en images plus claires et plus concrètes les résultats recherchés. Des indicateurs de rendement seront utilisés pour mesurer nos progrès et ils seront transposés dans les mécanismes de rapport de l'Agence.

Le *Plan d'action 2007-2009* est un document complémentaire à la *Stratégie de développement durable 2007-2009* qui vise à préciser la démarche de chacun des engagements. Il oriente les actions des bureaux de première responsabilité (BPR) par le biais des activités.

But 1 : L'Agence des services frontaliers du Canada est une organisation socialement responsable

La responsabilité sociale est définie comme l'ensemble des relations qu'une organisation entretient avec ses intervenants dans la société dans laquelle elle opère. C'est un

concept qui nous permettra de tenir compte des dimensions économique, sociale et environnementale, tout en répondant aux attentes du mandat qui nous a été confié par le gouvernement canadien. En devenant une organisation socialement responsable, l'ASFC pourra équilibrer ses propres intérêts par rapport à ceux de ses intervenants.

Ce premier but établit les bases sur lesquelles nous nous appuyons pour instaurer un changement de culture au sein de l'Agence afin d'améliorer la société et l'environnement dans lesquels nous évoluons. Les objectifs et les cibles appuyant ce but nous permettront de demeurer conformes à la législation en vigueur, de respecter l'environnement et d'être éthiquement et moralement responsables. Ils appuient l'approche fédérale en matière de développement durable et visent les immeubles éconergétiques, le parc automobile et les achats écologiques.

L'ASFC appuie l'*Approche du gouvernement du Canada pour les stratégies de développement durable* dans ses efforts de faire avancer la durabilité environnementale. Les cibles marquées d'une feuille d'érable indiquent celles qui contribuent aux buts fédéraux de développement durable.

But 1

L'Agence des services frontaliers du Canada est une organisation socialement responsable

Objectif 1.1

Forger des partenariats stratégiques pour renforcer le mandat de l'ASFC

Cible 1.1.1

D'ici le 31 mars 2008, élaborer une stratégie de partenariat sur les enjeux horizontaux en matière de développement durable

Indicateur de rendement

Stratégie de partenariat sur les enjeux horizontaux en matière de développement durable élaborée

Mécanisme de rapport

Stratégie de partenariat sur les enjeux horizontaux en matière de développement durable

BPR

Direction générale de la stratégie et de la coordination

Cible 1.1.2

D'ici le 31 mars 2009, forger trois partenariats stratégiques internes et/ou externes

Indicateur de rendement

Nombre et pourcentage d'ententes de partenariat

Mécanisme de rapport

Ententes
Protocoles d'entente

BPR

Directions générales de l'ASFC

Objectif 1.2

Endosser l'initiative fédérale Prêcher par l'exemple pour réduire les émissions de gaz à effet de serre



But fédéral de DD III

Cible 1.2.1

D'ici le 31 mars 2008, élaborer une stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour 2007-2012

Indicateur de rendement

Stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre complétée

Mécanisme de rapport

Rapport sur les émissions de gaz à effet de serre

BPR

Direction générale du contrôle



But fédéral de DD III

Cible 1.2.2

D'ici le 31 mars 2009, mettre en œuvre la phase 1 du plan de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour 2007-2012

Indicateur de rendement

Pourcentage de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Mécanisme de rapport

Base de données sur l'environnement

BPR

Direction générale du contrôle



But fédéral de DD III

Cible 1.2.3

Appliquer annuellement la certification Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) pour les nouveaux postes frontaliers appartenant à l'ASFC, lorsque possible

Indicateur de rendement

Nombre et pourcentage des nouveaux postes frontaliers certifiés LEED

Mécanisme de rapport

Rapport de certification LEED

BPR

Direction générale du contrôle



But fédéral de DD III

Cible 1.2.4

Réduire annuellement de 15 % (des niveaux de 2002-2003) les émissions de gaz à effet de serre par véhicule-kilomètre

Indicateur de rendement

Moyenne annuelle des émissions de gaz à effet de serre par véhicule-kilomètre

Mécanisme de rapport

Système de gestion du parc automobile

BPR

Direction générale du contrôle



But fédéral de DD III

Cible 1.2.5

Acheter annuellement du carburant à l'éthanol pour le parc automobile, lorsque disponible

Indicateur de rendement

Pourcentage de carburant à l'éthanol acheté

Mécanisme de rapport

Système de gestion du parc automobile

BPR

Direction générale du contrôle

Objectif 1.3

Utiliser les achats écologiques pour faire progresser les objectifs pangouvernementaux en matière de développement durable

But fédéral de DD VI	But fédéral de DD VI	But fédéral de DD VI
Cible 1.3.1 D'ici le 31 mars 2008, élaborer et mettre en œuvre un programme national d'achats écologiques	Cible 1.3.2 D'ici le 31 mars 2010, élaborer et mettre en œuvre une approche de cycle de vie à la gestion des biens	Cible 1.3.3 D'ici le 31 mars 2010, former tout le personnel chargé des achats sur les achats écologiques
Indicateur de rendement Valeur monétaire et pourcentage des biens et services écologiques achetés	Indicateur de rendement Nombre et pourcentage de catégories de biens identifiées et gérées selon l'approche du cycle de vie	Indicateur de rendement Nombre et pourcentage d'employés chargés des achats ayant suivi une formation
Mécanisme de rapport Système administratif d'entreprise	Mécanisme de rapport Système administratif d'entreprise	Mécanisme de rapport Rapport annuel de formation
BPR Direction générale du contrôle	BPR Direction générale du contrôle	BPR Direction générale du contrôle

But 2 : L'Agence des services frontaliers du Canada est un employeur de choix

Le concept d'« employeur de choix » est modelé pour répondre aux changements dans le monde du travail qui devient de plus en plus instable, précaire et compétitif.

Le concept d'employeur de choix permet à une organisation de faire le choix d'être différente pour créer des conditions de travail qui sont tout autant avantageuses pour elle que pour l'employé.

En devenant un employeur de choix, l'ASFC créera une culture unique à son contexte organisationnel afin de rendre le milieu de

travail plus stable, valorisant et satisfaisant pour les employés qui y travaillent ainsi que les futurs employés. Nous démontrerons ainsi notre force et notre éthique en créant un milieu de travail qui avantage et met à profit l'intégrité, le respect et le professionnalisme de nos employés.

Le deuxième but met l'accent sur des changements au niveau organisationnel pour optimiser la performance de l'Agence dans des domaines modernes et novateurs. Ainsi, les objectifs et cibles, en appui au deuxième but, mettent l'accent sur l'amélioration de la performance environnementale et l'utilisation de la technologie pour faciliter et rendre le travail des employés plus efficace.



En améliorant notre performance environnementale et technologique, l'Agence exercera un leadership visionnaire qui nous permettra d'améliorer les communications internes et externes tout en réduisant nos impacts environnementaux. D'ailleurs, une meilleure performance environnementale et l'utilisation de nouvelles technologies

démarquent les organisations les plus progressistes et compétitives de celles qui sont plus traditionnelles. Par cet engagement, l'ASFC souhaite se positionner comme un employeur de choix en créant des conditions de travail attrayantes pour ses employés.

But 2

L'Agence des services frontaliers du Canada est un employeur de choix

Objectif 2.1

Améliorer la performance environnementale des opérations de l'ASFC

Cible 2.1.1

D'ici le 31 mars 2009, élaborer et mettre en œuvre un système de gestion de l'environnement

Indicateur de rendement

Nombre d'aspects environnementaux significatifs identifiés et gérés par le système de gestion de l'environnement

Mécanisme de rapport

Rapport annuel du système de gestion de l'environnement

BPR

Direction générale du contrôle

Cible 2.1.2

D'ici le 31 mars 2010, élaborer et mettre en œuvre une base de données sur l'environnement

Indicateur de rendement

Nombre d'aspects environnementaux gérés par la base de données sur l'environnement

Mécanisme de rapport

Base de données sur l'environnement

BPR

Direction générale du contrôle

Objectif 2.2

Avoir recours à la technologie de manière à utiliser les ressources avec efficacité et efficience

Cible 2.2.1

D'ici le 31 mars 2012, élaborer et mettre en œuvre un système électronique de gestion de l'information

Indicateur de rendement

Nombre et pourcentage de composantes du système électronique de gestion de l'information élaborées et mises en œuvre

Mécanisme de rapport

Système électronique de gestion de l'information

BPR

Comité de gestion de la haute direction

Cible 2.2.2

D'ici le 31 mars 2008, élaborer et mettre en œuvre une politique de réduction du papier

Indicateur de rendement

Volume de papier acheté (papier de bureau et formulaires)

Mécanisme de rapport

Système administratif d'entreprise

BPR

Direction générale du contrôle

Cible 2.2.3

D'ici le 31 mars 2008, lancer un projet pilote sur l'utilisation de la technologie dans une salle de conférence afin de réduire les déplacements

Indicateur de rendement

Nombre de composantes électroniques installées dans la salle de conférence

Mécanisme de rapport

Rapport sur le projet pilote

BPR

Direction générale de l'innovation, des sciences et de la technologie

But 3 : Les employés de l'Agence des services frontaliers du Canada contribuent à un Canada durable

Le développement durable est plus qu'une façon de penser, c'est une façon d'être, qui doit être partagée par tous et chacun. L'ASFC aspire à intégrer le développement durable dans son mode de pensée et de fonctionnement au niveau local, national et international. Le succès de ce défi réside dans la compréhension des piliers du développement durable par tous les employés. Leur contribution à un Canada durable dépasse vraisemblablement le cadre du travail, elle englobe aussi tous les aspects

qui composent la vie quotidienne.

Le troisième but vise à accroître la capacité des employés à penser et à agir de manière durable. C'est pourquoi, il est essentiel de créer un cadre d'apprentissage qui incite tous les employés à s'approprier le développement durable et à le transformer en action concrète. Les objectifs et cibles de ce but visent à mettre en place des outils de sensibilisation et d'apprentissage qui permettront aux employés d'intégrer le développement durable à leurs activités de tous les jours qu'elles soient pratiquées au travail ou à la maison. Ils visent aussi à reconnaître leurs efforts à développer et à intégrer des pratiques de travail innovatrices et durables.

But 3

Les employés de l'Agence des services frontaliers du Canada contribuent à un Canada durable

Objectif 3.1

Accroître la capacité et la sensibilisation au développement durable

<p>Cible 3.1.1 D'ici le 31 mars 2009, élaborer et mettre en œuvre un programme national de sensibilisation au développement durable</p>	<p>Cible 3.1.2 D'ici le 31 mars 2009, élaborer et mettre en œuvre un programme national de reconnaissance sur le développement durable</p>	<p>Cible 3.1.3 D'ici le 31 mars 2008, créer un centre d'expertise virtuel sur le développement durable</p>
<p>Indicateur de rendement Nombre et pourcentage d'initiatives de sensibilisation au développement durable identifiées et mises en œuvre</p>	<p>Indicateur de rendement Nombre et pourcentage d'employés ayant été reconnus pour leur contribution aux initiatives de développement durable</p>	<p>Indicateur de rendement Nombre de visites au centre d'expertise virtuel sur le développement durable</p>
<p>Mécanisme de rapport Rapport sur la sensibilisation au développement durable</p>	<p>Mécanisme de rapport Rapport du programme national de reconnaissance sur le développement durable</p>	<p>Mécanisme de rapport Rapport sur les communications électroniques</p>
<p>BPR Direction générale des ressources humaines</p>	<p>BPR Direction générale des ressources humaines</p>	<p>BPR Direction générale du contrôle</p>

9. Conclusion

Une nouvelle ère s'est amorcée avec la venue du XXI^e siècle : celle de la durabilité. Elle pose un véritable défi pour l'ASFC et le gouvernement du Canada qui doivent maintenant se repositionner selon les nouveaux principes de développement durable véhiculés par la communauté internationale.

Le développement durable vise à établir un état d'harmonie entre les êtres humains et entre l'homme et la nature. Le développement durable n'est pas un état d'équilibre, mais plutôt un processus de changement dans lequel les choix et les décisions sont pris en fonction des besoins actuels et futurs.

L'ASFC se tournera donc progressivement vers de nouvelles façons de faire et de penser qui tiendront compte à la fois des

dimensions économique, sociale et environnementale. Ainsi, au cours de cette stratégie, nous mettrons l'accent sur la création de systèmes qui favoriseront une gestion globale et durable de nos activités.

Notre engagement envers le développement durable fournira une base solide en vue d'une gestion efficace et efficace de la frontière qui contribue à la sécurité et à la prospérité du Canada.



Bibliographie

Allemand, Sylvain. *Le développement durable*. Éditions Autrement, 2006.

Canada. Agence des services frontaliers du Canada. *Rapport ministériel sur le rendement 2004-2005*. Ottawa, 2005.

—. *Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006*. Ottawa, 2004.

Canada. Bureau d'écologisation des opérations gouvernementales. *Document d'orientation à l'intention des organismes qui élaborent des stratégies de développement durable (2007 à 2009)*. Ottawa, 2006.

Canada. Bureau du vérificateur général du Canada. *Rapport de la Commissaire à l'environnement et au développement durable à la Chambre des communes*, chapitre 8 : La mesure de la performance des stratégies de développement durable. Ottawa, 1998.

—. *Rapport de la Commissaire à l'environnement et au développement durable à la Chambre des communes*, chapitre 1 : La mise en œuvre des stratégies de développement durable : jeter les bases du progrès. Ottawa, 1999.

—. *Rapport de la Commissaire à l'environnement et au développement durable à la Chambre des communes*, chapitre 5 : Les stratégies de développement durable. Ottawa, 2002.

—. *Rapport de la Commissaire à l'environnement et au développement durable à la Chambre des communes*, chapitre 7 : Les stratégies de développement durable. Ottawa, 2005.

—. *Les stratégies de développement durable : des résultats positifs à obtenir*. Ottawa, 2003.

Canada. Comité sur la mesure de la performance des opérations durables du gouvernement. *Indicateurs de développement durable pour les opérations gouvernementales, Rapport final*. Ottawa, 2001.

Canada. Environnement Canada. *Coordination de la quatrième série de stratégies de développement durable ministérielles*. Ottawa, 2006.

Canada. Ministère des Approvisionnement et des Services. *Guide de l'écogouvernement*. Ottawa, 1995.

Canada. Table ronde nationale sur l'environnement et l'économie. *L'état du débat sur l'environnement et l'économie : Les indicateurs d'environnement et de développement durable pour le Canada*. Ottawa, 2003.

La Commission mondiale sur l'environnement et le développement. *Notre avenir à tous*. Les Éditions du Fleuve. Québec, 1989.

Le Canada au Sommet mondial sur le développement durable. Gouvernement du Canada. 2006 www.canada2002earthsummit.gc.ca/index_f.cfm.

SDInfo (Système d'information sur le développement durable). Gouvernement du Canada. 2006 www.sdinfo.gc.ca.

Nations Unies, Agenda 21. New York, 1993. 2006 www.un.org/esa/sustdev/

Annexe 1 : Glossaire

But : Représente la conséquence finale que l'organisation recherche.

Cible : Énoncé clair et concret d'un résultat par rapport à l'extrant et à la conséquence à obtenir dans un délai donné. Les cibles constituent la base permettant de comparer les résultats prévus aux résultats réels et mènent à l'atteinte d'un objectif.

Écologisation des opérations gouvernementales : Initiative visant à établir des lignes directrices à l'intention de tous les ministères du gouvernement du Canada pour qu'ils s'en inspirent de façon à tenir compte des considérations d'ordre environnemental dans la gestion de leurs opérations.

Empreinte écologique : Mesure de la pression qu'exerce l'homme sur la nature. C'est un outil qui évalue la surface productive nécessaire à une population pour répondre à sa consommation de ressources et à ses besoins d'absorption de déchets.

Indicateur de rendement : Mesure qualitative ou quantitative qui détermine si une cible a été atteinte ou non.

Mécanisme de rapport : Moyen de recueillir les données nécessaires pour mesurer le rendement afin d'atteindre une cible.

Objectif : Représente les conséquences immédiates, intermédiaires et à long terme que l'organisation recherche.

Système de gestion de l'environnement : Cycle continue de planification, de mise en œuvre, de vérification et d'amélioration des processus et des actions que l'organisation entreprend pour atteindre ses objectifs environnementaux.

Annexe 2 : Cadre du développement durable pour 2007-2047

Notre cadre de gestion axée sur le rendement nous aidera à réaliser nos buts et nous fournira une orientation à long terme en matière de développement durable (DD).

Vision du DD

Pour appuyer sa responsabilité de fournir des services intégrés à la frontière afin d'assurer la sécurité nationale et la prospérité du Canada, l'ASFC gèrera la circulation légitime des personnes et des marchandises, tout en contribuant à une économie prospère, à la qualité de l'environnement et à l'équité sociale.

Orientation stratégique du DD 2007-2009

Accroître la sensibilisation, la compréhension et les compétences nécessaires pour relever les défis en matière de DD; intégrer les dimensions environnementale, économique et sociale du DD dans nos processus décisionnels.

Énoncé de politique du DD

L'ASFC renforcera son mandat en contribuant au bien-être de l'environnement, de l'économie et de la société. L'ASFC intégrera les principes du DD dans ses processus décisionnels, ses politiques, ses programmes et ses opérations.

Facteurs d'influence

- Leadership démontré par le gouvernement et la haute direction
- Apprentissage et amélioration continus par le biais de l'auto-évaluation
- Ressources financières et humaines engagées
- Responsabilisation claire
- Outils et processus de DD simples et efficaces
- Responsabilité partagée du DD
- Soutien de la part des employés de l'ASFC
- Approche du cycle de vie
- Communication efficace et collaboration au sein de l'ASFC

Résultats immédiats - au cours des 10 prochaines années

- Le niveau de sensibilisation des employés est accru dans le but d'augmenter les connaissances, les compétences et les applications du DD;
- Nous faisons preuve de leadership et d'engagement à l'égard du DD;
- Les pratiques de prise de décision équilibrée dans nos politiques, programmes et opérations sont accrues;
- Les principes du DD dans les processus décisionnels ont commencé à être intégrés;
- Les exigences de la législation fédérale et la mise en œuvre des pratiques exemplaires en matière d'environnement sont satisfaites ou dépassées;
- Les pratiques exemplaires en matière de DD dans l'exécution des programmes et des opérations sont mises en œuvre;
- Les nouveaux partenariats pour appuyer les objectifs partagés du DD sont développés et renforcés;
- Les engagements à l'égard du DD sont communiqués aux employés, aux partenaires, au public et aux visiteurs au Canada.

Résultats ultimes - 40 ans

- Le DD fait partie de la culture organisationnelle et les employés sont appelés à penser et à agir d'une façon durable;
- Les politiques, programmes et opérations durables, efficaces et novateurs sont en place;
- La fonction de contrôleur moderne et le triple bilan du rendement économique, social et environnemental permettent la gestion transparente des résultats;
- La conservation des ressources naturelles a lieu par le biais de pratiques durables;
- La sécurité des Canadiens (personnelle, communautaire et nationale) est accrue;
- Le transfert de connaissances, de l'innovation et de la technologie s'effectue avec les partenaires internationaux;
- La qualité de vie, l'équité et le respect de la diversité sont intégrés dans les processus décisionnels.

Résultats intermédiaires - 10 à 20 ans

- Les employés peuvent contribuer au DD;
- Des systèmes efficaces ont été mis sur pied pour le DD;
- Le DD est entièrement intégré dans nos processus décisionnels;
- Les programmes démontrent l'exécution durable des opérations;
- Les opérations sont gérées de façon durable et diligente;
- L'ASFC est un employeur de choix et une organisation socialement responsable avec une image de marque renforcée.

Annexe 3 : Rôle et responsabilités du réseau du développement durable

Ministre de la Sécurité publique : En vertu du paragraphe 24(2) de la *Loi sur le vérificateur général*, le ministre est tenu de déposer la stratégie de développement durable de l'ASFC au Parlement et d'en présenter une version à jour tous les trois ans.

Président de l'ASFC : Le président voit à ce que l'ASFC adopte les piliers du développement durable et les pratiques connexes; qu'elle élabore et mette en œuvre la stratégie de développement durable et qu'elle en fournisse une version à jour au moins tous les trois ans; qu'elle mette en œuvre le plan d'action et qu'elle rende compte des progrès accomplis dans le rapport ministériel sur le rendement. Le président doit aussi approuver la politique du développement durable et la stratégie de développement durable et il doit en assurer le respect.

Champion du développement durable : En tant que porte-parole, le champion du développement durable s'occupe de défendre et de promouvoir le développement durable, et il joue un rôle de chef de file à cet égard. Il fait la promotion des valeurs, de la vision, des engagements et des réalisations en matière de développement durable auprès des employés, des partenaires et des clients de l'ASFC. Le leadership dont fait preuve le champion du développement durable sera essentiel à la transition de l'ASFC vers l'intégration du développement durable dans sa culture organisationnelle.

Comité directeur du développement durable : Le Comité directeur du développement durable oriente l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable. Il est composé du champion du développement durable et de représentants du bureau de première responsabilité.

Bureau de première responsabilité : L'équipe du développement durable, qui relève de la Direction de l'infrastructure et des opérations environnementales (Direction générale du contrôle) est le BPR et le centre d'expertise du développement durable. Il est le responsable fonctionnel chargé de coordonner l'élaboration, la mise à jour et la mise en œuvre de la stratégie de développement durable et du plan d'action.

Comité national du développement durable : Composé d'un représentant de chacune des directions générales, ce comité est responsable de valider, d'approuver et de faire rapport sur les progrès réalisés ainsi que de transmettre les messages clés au sujet du développement durable. Il encourage également les employés à saisir les occasions qui se présentent de rendre les activités internes de l'ASFC plus efficaces, durables et respectueuses de l'environnement. Les représentants appuient les coordonnateurs des directions générales et des régions du Comité opérationnel du développement durable.

Comité opérationnel du développement durable : Composé d'un représentant de chacune des directions générales et des régions, ce comité est responsable de la planification, de l'élaboration, de la mise en œuvre, de faire état des progrès réalisés et de transmettre les messages clés au sujet du développement durable. Les coordonnateurs appuient les représentants des directions générales du Comité national du développement durable et ils servent d'intermédiaires entre leur secteur et les autres directions générales de l'Agence.

Employés de l'ASFC : Les employés sont tous des intendants du développement durable et de l'environnement. Ils sont responsables d'exercer leurs activités conformément aux principes du développement durable, de contribuer à définir les buts et les objectifs et d'aider à atteindre les cibles établies.

Annexe 4 : Liste des intervenants externes

Syndicats

ACAF	Association canadienne des agents financiers
ACEP	Association canadienne des employés professionnels
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CEUDA	Customs Excise Union Douanes Accise
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

Partenaires

Administration portuaire de Montréal
Assemblée des Premières Nations
Conseil des aéroports du Canada
Gouvernement de l'Ontario
School of Public Policy and Administration de l'Université Carleton
Sierra Club du Canada

Autres ministères et organismes

Agence du revenu du Canada
Citoyenneté et Immigration Canada
Environnement Canada
Gendarmerie royale du Canada
Sécurité publique et Protection civile Canada
Transports Canada

