

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION ET D'ÉVALUATION DU 31 MARS 2009**

RECOMMANDATION DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE PRÉVUE D'ACHÈVEMENT	RÉPONSE DU PROGRAMME
<b>VÉRIFICATION DES ACTIVITÉS DE DOTATION T.N.-O. DATE D'APPROBATION DU CVÉ: 19/12/2007</b>			
<b>SERVICES DES RESSOURCES HUMAINE ET DU MILIEU DE TRAVAIL – RESSOURCEMENT MINISTÉRIEL ET AUTOCHTONE</b>			
<p>1. Les gérants avec la délégation de pouvoir de signature devraient comprendre que les limites de leur autorité se rapportent aux politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor et la délégation des pouvoirs de signatures d'AINC. Les actions des gestionnaires qui excèdent manifestement leur délégation de pouvoir, particulièrement lorsqu'ils contreviennent aux directives fournies par la gestion des RH, doivent être revues et une action disciplinaire appropriée doit être prise, ce qui pourrait aller jusqu'à la révocation de leur délégation de pouvoir lors des abus.</p>	<p>Les ressources humaines continueront à fournir de la formation aux subdélégations du personnel au niveau des connaissances et des habiletés nécessaires dans le cadre de leurs fonctions, rôles, reddition de comptes en fonction de l'embauche au sein du cadre de la LEFP.</p> <p>Une politique de sous-délégation sera élaborée en soulignant clairement la subdélégation des termes et des conditions.</p> <p>Des enquêtes/révisions spéciales seront entreprises lorsque des activités spéciales de dotation sont entreprises lorsqu'un signalement d'abus d'autorité nous est signalé grâce aux activités de surveillance.</p>	<p>30/04/2008</p>	<p><b>État : Mis en œuvre (et continu)</b></p> <p><b>Mise à jour/Justification :</b> <b>En date du 30/09/2008 :</b></p> <p><b>La politique sur la subdélégation a été approuvée par le SM en date du 19 septembre 2008 et elle est affichée sur le site Intranet en ligne des RH.</b></p> <p><b>SVE : Nous examinerons la situation et fermerons le dossier, s'il y a lieu.</b></p>
<p>2. Les RH devraient exiger que chaque employé du Ministère suive une formation obligatoire sur l'éthique et les règles de conduite en milieu de travail et sur la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>. Les employés devraient par la suite suivre des séances de mise à jour sur ces sujets à intervalle régulier.</p>	<p>La formation au niveau des valeurs et des éthiques, du nouveau code d'éthique (présentement élaboré au fédéral) et la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i> devrait être développée et disponible aux employés d'AINC.</p> <p>Les plans à court terme incluent la prestation de sessions d'information/de</p>	<p>31/03/08</p>	<p><b>État :</b></p> <p><b>Mise à jour/Justification :</b> <b>En date du 30/09/2008 :</b></p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION ET D'ÉVALUATION DU 31 MARS 2009**

RECOMMANDATION DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE PRÉVUE D'ACHÈVEMENT	RÉPONSE DU PROGRAMME
	<p>formation dans la région des T.N.-O dans l'année à suivre au niveau des valeurs et les éthiques sur une base quotidienne.</p> <p>D'autres initiatives ministérielles incluent la diffusion de :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Un site web de valeurs et éthiques « Insite »;</li> <li>5. Des sessions d'information avec goûter dans la RCN;</li> <li>6. La révision des formations d'orientation des valeurs et éthiques et la divulgation d'actes répréhensibles au travail.</li> </ol>	<p align="center">28/02/08</p> <p align="center">31/03/08</p> <p align="center">30/04/08</p>	
<p>3. Les RH de l'Administration centrale devraient établir la capacité de surveiller activement et en permanence les pratiques et contrôles des RH. À tout le moins, elles devraient vérifier tous les postes surclassés pour établir si d'autres trop-payés ont découlé du versement de rémunérations d'intérim. De plus, des rapports axés sur les lacunes devraient être élaborés au besoin pour établir si d'autres anomalies existent et, le cas échéant, si d'autres travaux de vérification s'imposent. Si le rapport PeopleSoft élaboré ponctuellement aux fins de la vérification doit être utilisé ultérieurement, on devrait en évaluer la fiabilité. Les Services de vérification et de certification devraient être tenus au courant des progrès et des résultats de ce travail.</p>	<p>La DRH surveillera de façon continue le processus d'information qualitative et quantitative des résultats passés afin d'évaluer la gestion et la performance du personnel afin d'identifier des mesures correctives, au besoin, afin de gérer et minimiser le risque et d'améliorer la performance du personnel. Le partage du contrôle des activités partagées sera partagé entre la gestion et les ressources humaines.</p> <p>La DRH se chargera d'offrir (4) quatre types de contrôles selon le Cadre de gestion et de reddition de compte de la dotation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités continues;</li> <li>• Révision cyclique des activités d'embauche comprenant les révisions sur le terrain;</li> </ul>	<p align="center">01/04/08</p>	<p><b>État : En attente de mise en oeuvre</b></p> <p><b>Mise à jour/Justification :</b> <b>En date du 30/09/2008 :</b></p> <p>Le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD) sera présenté au CGSMTRH le 27 novembre.</p> <p>Un exercice de contrôle actif est en cours depuis le 8 octobre et se terminera à la fin de l'exercice.</p> <p>La vérification du système de rémunération des TNO a été complétée le 8 octobre et les résultats font présentement l'objet d'une évaluation.</p> <p>Le contrôle de la paie pour l'exercice 2008-2009 est complété dans les régions suivantes :</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION ET D'ÉVALUATION DU 31 MARS 2009**

RECOMMANDATION DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE PRÉVUE D'ACHÈVEMENT	RÉPONSE DU PROGRAMME
<p>Même si la gestion des RH indique que le système de People Soft sera retravaillé, des mesures intérimaires devraient être mises en œuvre afin de faire une priorité de la surveillance des activités de contrôle des transactions du personnel. Les leçons apprises des activités de contrôle de celles-ci serviront à l'élaboration du système adéquat qui offrira un niveau de contrôle et de surveillance.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des révisions basées sur le thème</li> <li>• Diriger des révisions spéciales des activités particulières.</li> </ul>		<p>Yukon – Septembre 2008 TNO – Octobre 2008.</p> <p>Le Plan et la Stratégie de qualité des données seront développés d'ici la fin de l'exercice 2008-2009. La date des rapports sera fixée au préalable et ceux-ci ne seront pas ad hoc – d'autres détails suivront.</p> <p><b>SVE : Nous examinerons la situation et fermerons le dossier, s'il y a lieu.</b></p>
<p>4. Pour une prise de décision efficace, la fiabilité des données doit être complète et fiable tout au long de l'année. Une bonne qualité de données est critique pour la transmission de données des opérations de dotation. Les RH accordent une grande importance sur le travail effectué par le personnel des régions. Les responsabilités fonctionnelles liées au rôle des RH des régions devraient être clarifié et documenté. Le modèle organisationnel devrait être renforcé afin de développer une relation de travail plus solide et offrir plus d'indépendance vis-à-vis les responsabilités de ce rôle.</p> <p>Les RH devraient travailler avec la Direction du chef de la direction financière (en particulier les services de Gestion en information pour implanter des contrôles et des outils permettant d'assurer l'intégrité des données du système PeopleSoft et la compatibilité des données avec les systèmes de</p>	<p>La DRH surveillera la fiabilité des données de People Soft en se servant de la rétroaction de la Commission de la fonction publique, le Bureau du vérificateur général et d'autres vérifications pertinentes afin d'assurer l'excellence de la qualité des données et de permettre les rapports d'anomalie et les actions correctives de façon rapide.</p> <p>La DRH s'assurera que les rapports trimestriels diffusés aux agences centrales seront complétés en fonction des exigences de déclaration et que les actions recommandées soient complétées à temps.</p> <p>Des mesures de rendement appropriées en RH tenant compte de l'assurance de la qualité qui sera élaborée en consultation avec le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation (CRGD). Le projet d'établissement de rapports est en cours au sein du ministère.</p>	<p align="center">30/04/08</p>	<p><b>État : Mis en œuvre (et continu)</b></p> <p><b>Mise à jour/Justification :</b> <b>En date du 30/09/2008 :</b></p> <p>Le travail en cours sur l'intégrité des données PeopleSoft dans la RCN et les régions ainsi que les rapports trimestriels améliorent l'intégrité et l'exactitude des données pour le ministère.</p> <p>Un autre Plan et une autre Stratégie sur la qualité des données PeopleSoft seront également développés pour la mise en œuvre de la version PeopleSoft nV8.9</p> <p>Le CRGD évaluera la satisfaction des gestionnaires par rapport au caractère opportun et à la qualité des systèmes d'information sur la dotation.</p> <p>La production de rapports trimestriels aux organismes centraux a débuté, conformément aux exigences sur la présentation des rapports.</p>

