

**COMPTE RENDU DE L'ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2010**

**DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES ET DU MILIEU DU TRAVAIL**

**Vérification de la dotation et de la paie pour les nominations non annoncées et les nominations intérimaires (200847)**  
**DATE D'APPROBATION DU CVÉ : 26 février 2009**

RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVUE	RÉPONSE DU PROGRAMME
<p>1. Simultanément avec le sous-ministre adjoint (SMA) des Opérations régionales et celui de l'Organisation des affaires du Nord, analyser les rapports hiérarchiques et les niveaux de ressources disponibles pour les fonctions régionales des RH, et mettre au point une stratégie pour satisfaire aux normes minimales de service en matière de dotation.</p>	<p>Le directeur général (DG), Direction générale des services de ressources humaines et du milieu de travail (DGSRHMT), examine actuellement les processus de dotation afin d'élaborer des normes de service pour la dotation dans la RCN, d'ici le 31 mars 2009.</p> <p>On procédera à l'examen des rapports hiérarchiques et des niveaux de ressources dans les services pour les fonctions régionales des RH, en collaboration avec le SMA, Opérations régionales, et le SMA, Affaires du Nord. On établira une stratégie pour s'assurer que les services de dotation dans toutes les régions satisfont à ces normes.</p>	<p>31 mars 2010</p>	<p><b>État :</b> En cours</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 30 septembre 2010 :</b></p> <p>L'examen du processus de dotation a été effectué. À partir de cet examen, la DGSRHMT a établi des normes de services et élaboré un outil permettant de surveiller ces normes. On prévoit que la RCN mettra à l'essai l'outil aux 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres de l'exercice 2010-2011.</p> <p>En septembre 2010, lors de l'atelier des RH du directeur régional, un accord a été conclu pour établir trois centres d'expertise pour la classification. L'Ontario, le Yukon et l'Alberta fourniront des services de classification au Ministère. Le processus et le plan seront négociés entre les régions, puis communiqués à la DGSRHMT.</p> <p><b>Secteur de la vérification et de l'évaluation (SVE) :</b> Entrepris</p>
<p>2. Examiner la responsabilisation de la DGSRHMT par rapport aux opérations régionales des RH pour mieux comprendre si les modèles régionaux actuels de prestation de services et de responsabilisation sont efficaces et font l'objet d'une supervision et d'une surveillance appropriées.</p>	<p>On procédera à l'examen des responsabilités et des mesures connexes de surveillance et de contrôle des activités de dotation afin de vérifier si les modèles régionaux actuels de prestation de services et de responsabilisation sont efficaces et rentables.</p> <p>S'il convient d'utiliser d'autres modèles de prestation de services, on présentera une proposition de changement opérationnel au Comité des DG chargé de la mise en</p>	<p>31 mars 2010</p>	<p><b>État :</b> Achevé</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 30 septembre 2010 :</b></p> <p>Étude préparée par le consultant. Les conditions générales et le mandat ont été présentés à la DGSRHMT et acceptés.</p> <p><b>SVE :</b> On fermera le dossier (entièrement mis en œuvre).</p>

**COMPTE RENDU DE L'ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2010**

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES ET DU MILIEU DU TRAVAIL			
Vérification de la dotation et de la paie pour les nominations non annoncées et les nominations intérimaires (200847) <i>DATE D'APPROBATION DU CVÉ : 26 février 2009</i>			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVUE	RÉPONSE DU PROGRAMME
	œuvre et des opérations et au Comité de gestion des services de ressources humaines et du milieu de travail, pour examen.		
3. Étendre le cadre stratégique en matière de RH pour y inclure des lignes directrices sur le recours aux nominations intérimaires pour une période de plus de quatre mois et aux nominations occasionnelles afin d'assurer une sélection équitable et transparente.	<p>On a déjà rédigé une politique relative aux nominations intérimaires, et le sous-ministre l'a approuvée. Elle sera affichée sur le site RH en ligne, et on la fera parvenir aux conseillers en RH et aux gestionnaires délégués (février 2009).</p> <p>On élaborera des lignes directrices sur le recours aux nominations occasionnelles pour les gestionnaires délégués et les conseillers en RH.</p>	30 juin 2009	<p><b>État :</b> En cours</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 30 septembre 2010 :</b></p> <p>Une politique relative aux nominations intérimaires a été rédigée et approuvée par le SM. Elle a été affichée sur le site RH en ligne et transmise aux conseillers en RH et aux gestionnaires délégués.</p> <p><b>État :</b> Achevé</p> <p>Des lignes directrices sur le recours aux nominations occasionnelles pour les gestionnaires délégués et les conseillers en RH ont été élaborées.</p> <p><b>État :</b> On s'attend à ce que les lignes directrices soient rédigées dans leur version préliminaire avant la fin du 4<sup>e</sup> trimestre de 2011.</p> <p><b>SVE :</b> Entrepris</p>
4. Examiner et officialiser le cadre de surveillance des RH pour que les gestionnaires du Ministère aient l'assurance que les gestionnaires et les professionnels des RH de tout le Ministère se conforment aux exigences législatives	La Direction du ressourcement ministériel et autochtone a élaboré un plan et un cadre de surveillance. La surveillance active des activités de dotation est en cours.	30 juin 2009	<p><b>État :</b> En cours</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 30 septembre 2010 :</b></p> <p>La surveillance des nominations intérimaires sur</p>

**COMPTE RENDU DE L'ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2010**

**DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES ET DU MILIEU DU TRAVAIL**

**Vérification de la dotation et de la paie pour les nominations non annoncées et les nominations intérimaires (200847)**

**DATE D'APPROBATION DU CVÉ : 26 février 2009**

RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVUE	RÉPONSE DU PROGRAMME
<p>et à celles des politiques portant sur tous les aspects de la gestion des RH, et que les valeurs directrices sont respectées.</p>	<p>La surveillance des nominations intérimaires sur douze mois s'est terminée récemment et la prise de mesures correctives est en cours.</p> <p>La surveillance des processus de dotation non annoncés sera effectuée durant le quatrième trimestre de l'exercice 2008-2009 et le premier trimestre de 2009-2010.</p> <p>On prendra les mesures qui conviennent concernant les gestionnaires délégués qui ne se conforment pas aux exigences législatives et de politiques.</p> <p>Un examen du processus d'inscription du statut d'Autochtone dans les dossiers de dotation sera entrepris et des mesures correctives seront prises, au besoin.</p>		<p>douze mois a été effectuée, et des mesures correctives ont été entreprises.</p> <p><b>État :</b> Achevé</p> <p>La surveillance des processus de dotation non annoncés sera effectuée durant l'exercice 2008-2009 et le premier trimestre de l'exercice 2009-2010</p> <p><b>État :</b> Un calendrier de surveillance pour l'exercice 2010-2011 a été élaboré et communiqué; il couvrira les processus de dotation non annoncés.</p> <p>On prendra les mesures qui conviennent concernant les gestionnaires délégués qui ne se conforment pas aux exigences législatives et de politiques.</p> <p>Un examen du processus d'inscription du statut d'Autochtone dans les dossiers de dotation sera entrepris et des mesures correctives seront prises, au besoin.</p> <p><b>État :</b> Achevé</p> <p><b>SVE :</b> Achevé</p>
<p>5. Améliorer l'uniformité et la diffusion des lignes directrices et outils en matière de RH dans tout le Ministère, tout en tirant le meilleur parti des pratiques exemplaires mises au point, tant dans les régions qu'à la DGSRHMT, et en réduisant la redondance (p. ex., multiples sites intranet sur les RH, double emploi parmi les outils et normes de service</p>	<p>La DGSRHMT élaborera une proposition d'examen du site Web RH en ligne d'AINC, établira une politique sur la communication des politiques, des lignes directrices et des outils de gestion en matière de RH et regroupera les politiques, lignes directrices et outils dans un site intranet accessible dans tout le pays. Des fonds additionnels seront</p>	<p>À confirmer, selon la disponibilité des fonds</p>	<p><b>État :</b> en cours de préparation</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 30 septembre 2010 :</b></p> <p>La DGSRHMT restructure actuellement le site intranet en ligne des RH en conformité avec la nouvelle politique « Normalisation des sites Internet 2.0 » du Conseil du Trésor. Le contenu est validé et examiné par tous ses</p>

**COMPTE RENDU DE L'ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2010**

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES ET DU MILIEU DU TRAVAIL			
Vérification de la dotation et de la paie pour les nominations non annoncées et les nominations intérimaires (200847) <i>DATE D'APPROBATION DU CVÉ : 26 février 2009</i>			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVUE	RÉPONSE DU PROGRAMME
irrégulières).	<p>nécessaires à cette fin; la demande en sera faite au Comité de gestion financière d'AINC à titre de pression financière.</p> <p>Les travaux effectués pour cette initiative dépendront de la disponibilité des fonds et du moment où ils seront accordés.</p>		<p>propriétaires. On prévoit que le transfert sera achevé au début du 4<sup>e</sup> trimestre de 2010.</p> <p>L'examen portera sur la consolidation des politiques en matière de RH, de lignes directrices et d'outils pour les gestionnaires en un seul site intranet accessible dans tout le pays. Les autres composantes de la recommandation n'ont pas été abordés ou financés dans le cadre du projet. Elles seront présentées lors du prochain cycle de planification de la DGSRHMT.</p> <p><b>SVE</b> : On fermera le dossier.</p>
6. Fournir une formation et un encadrement uniformes aux gestionnaires <u>non délégués</u> et au personnel administratif dans tout le Ministère qui participent activement aux processus de dotation.	<p>L'équipe d'Opérations RCN a ajouté des activités au calendrier de formation, soit des « capsules » destinées aux gestionnaires recruteurs (non délégués) portant notamment sur les options de dotation, la dotation collective et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Pour l'instant, ces activités figurent dans le calendrier de 2008-2009 : d'autres capsules sur diverses questions de dotation seront offertes à l'exercice 2009-2010.</p> <p>Les directeurs régionaux des RH auront accès à ces activités et pourront les présenter dans leur région.</p>	31 décembre 2010	<p><b>État</b> : Achevé</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 31 mars 2010 :</b></p> <p><b>État</b> : Achevé</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 31/03/2010 :</b></p> <p>Une formation est fournie : outils de dotation collective à l'intention des gestionnaires et des superviseurs; options de dotation à l'intention des gestionnaires; obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'intention des professionnels des RH, des gestionnaires et des superviseurs; planification de la relève à l'intention des gestionnaires et des superviseurs; le rôle des professionnels des RH dans le nouveau modèle de</p>

**COMPTE RENDU DE L'ÉTAT DE LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION  
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2010**

**DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES ET DU MILIEU DU TRAVAIL**

**Vérification de la dotation et de la paie pour les nominations non annoncées et les nominations intérimaires (200847)**  
**DATE D'APPROBATION DU CVÉ : 26 février 2009**

RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVUE	RÉPONSE DU PROGRAMME
			planification intégrée  <b>SVE</b> : On fermera le dossier.
7. Élaborer un solide plan d'action, assorti de rôles et responsabilités spécifiques pour la DGSRHMT, le personnel régional des RH et les responsables de la gestion et de la technologie de l'information (GI/TI), pour assurer l'intégrité des données au sein de PeopleSoft avant d'appliquer l'interface de paie de TPSGC.	<p>Dans le cadre du projet de mise à niveau de PeopleSoft (V8.9), on a procédé au nettoyage des données du système. On a élaboré un plan et une stratégie sur la qualité des données pour gérer de façon continue l'intégrité des données. On a établi une charte et un plan de projet pour définir les rôles et responsabilités de la DGSRHMT, des employés régionaux des RH et de la GI/TI. On travaille à la conception d'un système permettant de signaler les anomalies, dont se serviront les exploitants et les employés régionaux des RH pour gérer de façon continue la qualité des données.</p> <p>Un comité directeur sur la qualité des données se réunira périodiquement pour superviser le nettoyage des données, et effectuera un suivi continu.</p> <p>On rendra compte des progrès dans le rapport trimestriel de la DGSRHMT.</p>	En cours	<p><b>État</b> : Achevé</p> <p><b>Mise à jour /justification :</b> <b>En date du 31 mars 2010 :</b></p> <p>Nettoyage de 8 000 codes et élimination de 800 postes vacants dans le cadre du processus de conversion EC. Le nettoyage des données est en cours à la suite d'erreurs détectées dans le tableau de bord opérationnel des RH. Le nettoyage des données a également lieu dans le cadre du projet sur l'effectif (correspondance entre l'information du Système de gestion des salaires d'Oasis [OSMS] et celle du Système de gestion des ressources humaines [SGRH]).</p> <p><b>SVE</b> : On fermera le dossier.</p>