

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
<p>1. Le directeur général régional de la région de l'Ontario devrait collaborer avec l'administration centrale pour définir les services à la clientèle externes qu'offre AADNC et établir des objectifs de rendement pour la prestation de ces services dans le cadre de la gestion et de la surveillance continues des normes à cet égard. Pour assurer l'adoption d'une approche cohérente à l'échelle nationale, les normes, les attentes quant au rendement et les exigences en matière de surveillance devront être communiquées officiellement à toutes les régions par l'administration centrale.</p>	<p>L'administration centrale du SOR travaillera de concert avec d'autres secteurs et régions afin d'élaborer des approches ministérielles en matière de gestion du service en tenant compte des lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor. Il s'agit notamment de prendre les mesures qui conviennent en matière de gouvernance et de surveillance de la gestion, de cerner les services offerts par le ministère, d'établir les normes de service et les régimes de contrôle appropriés, et de clarifier les rôles et les responsabilités de chacun. Les différents directeurs généraux régionaux collaboreront entre eux ainsi qu'avec l'administration centrale pour contribuer à l'élaboration des approches nationales. Ce travail est en cours. Les discussions préliminaires ont eu lieu au CDGMO le 11 avril 2011.</p>		<p>Mise à jour de l'Ontario :</p> <p>Mise à jour/Justification (en date du 31 mars 2012) <i>En cours</i></p> <p>État : Les services de financement régionaux ont préparé un document sur les normes de service portant sur les échéanciers internes et externes.</p> <p>L'Ontario a communiqué ce plan d'action à l'administration centrale du SOR. Le SOR se penche sur une constatation de l'EPG/PAG portant sur une norme de service connexe. Un processus national est requis pour normaliser les approches ministérielles.</p> <p>Mise à jour du SOR :</p> <p>Mise à jour/Justification (en date du 31 mars 2012) <i>En cours</i></p> <p>La Direction du soutien aux opérations et à la planification du SOR a assumé la direction en ce qui concerne la gestion des normes de services à AADNC.</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
	<p>Mesures Programmes ayant déjà des normes de service :</p> <p>Officialiser, dans un document, les normes de service existantes</p> <p>Programmes sans normes de service :</p> <p>Services directs</p> <p>Subventions et contributions</p> <p>Services internes</p>	<p>Septembre 2011</p> <p>Mars 2012</p> <p>Mars 2012</p> <p>Juin 2012</p>	<p>Au cours de la dernière année, les activités suivantes ont été menées pour répondre aux mesures à prendre indiquées dans l'EPG et le CRG :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Stratégie de gestion des services a été établie et présentée au Comité des opérations à l'automne 2011. La stratégie de 2012-2013 a été élaborée et devrait être présentée au Comité des opérations au printemps 2012. • Le Répertoire des services à l'intention de la clientèle externe a été élaboré et présenté au Comité des opérations et au Conseil du Trésor à l'automne 2011. • Le Cadre de gouvernance relatif aux normes de service a été rédigé et présenté au Comité des opérations en juin 2011. • Le groupe de travail sur l'excellence du service a été établi dans le but de fournir une

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail

*Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario
DATE D'APPROBATION : 20/06/2011*

RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
			<p>surveillance de la gestion des services à l'échelle du Ministère et d'appuyer le CDGMO et le Comité des opérations en ce qui a trait aux activités sur les normes de services.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le groupe de travail a amorcé des discussions et des consultations dans le but de repérer les nouveaux services qui feront l'objet d'un examen/d'une évaluation en fonction des risques associés et de leur importance. • Les normes de service pour les subventions et contributions ont été élaborées et présentées au Comité des opérations. Elles devraient être approuvées au cours du premier trimestre de 2012-2013. • Les travaux de la Direction du soutien aux opérations et à la planification du Secteur des opérations régionales (SOR) en ce qui concerne les services internes sont surtout axés sur les services

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
			<p>internes qui ont une incidence directe sur la prestation des services externes. Le SOR collaborera avec le groupe de travail et la haute direction pour confirmer les activités du plan de travail liées aux services externes qui ne sont pas présentées dans le plan actuel.</p> <p>SVE : La recommandation sera classée.</p>
<p>2. Le directeur régional de la région de l'Ontario doit mettre en œuvre une approche révisée et exhaustive aux fins de l'élaboration de son plan annuel de RH pour 2011-2012 et les exercices subséquents. L'approche révisée devrait contribuer à faire en sorte que le plan de RH s'harmonise avec les objectifs stratégiques et</p>	<p>Le directeur général régional de la région de l'Ontario mettra en œuvre une approche révisée pour la planification des RH et la présentation de rapports à ce sujet. Une séance de planification a été tenue avec le Comité de gestion régional au début de 2011 et des mesures de suivi sont prises parallèlement au travail continu</p>		<p>En date du 31 mars 2012 : Terminé, contrôle du suivi en cours.</p> <p>État : Au cours du premier trimestre et du deuxième trimestre, il y avait 22 situations de nomination intérimaires à long terme (plus de 12 mois et au plus trois ans) dans divers groupes et à plusieurs niveaux (autres que EX). Grâce à une planification stratégique, à</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
opérationnels de la région, et devrait indiquer les mesures prévues pour réduire le nombre de postes clés devant être dotés de façon intérimaire au sein de la haute direction.	<p>effectué auprès du SOR afin d'assurer une approche nationale cohérente. Une fonction améliorée de planification des RH sera également arrimée à la planification des activités. Les nominations intérimaires ont été éliminées aux niveaux EX3 et EX2; on travaille actuellement à réduire et à contrôler le nombre de nominations intérimaires au niveau EX1, de concert avec les efforts déployés pour améliorer la planification de la relève pour ce niveau de classification.</p> <p>Mesures Finalisation du plan de RH.</p> <p>Lien plus étroit établi avec la planification des activités dans le courant de l'exercice.</p> <p>Nominations intérimaires déjà réduites et poursuite des efforts de dotation en ce sens au cours du premier trimestre avec échéance</p>	<p>T1 – 2011-2012</p> <p>T4 – 2011-2012</p> <p>T3 – 2011-2012</p>	<p>de mesures de dotation telles que des nominations pour une période indéterminée à partir d'un bassin d'employés présélectionnés, la stabilisation des postes vacants et en trouvant d'autres façons de satisfaire aux besoins opérationnels, ces 22 situations étaient annulées en date du 31 mars 2012. Par conséquent, la région satisfait à l'entente du SM de mettre un terme à toutes les nominations intérimaires de plus de 12 mois.</p> <p>En outre, toutes les situations intérimaires au niveau EX sont assujetties à l'approbation du DGR et du SMA et toute situation de plus de quatre semaines doit être approuvée par le CGE. Toutes les demandes de nomination intérimaire et les situations de nomination intérimaire de niveau EX à court et à long terme au sein de la région de l'Ontario ont été éliminées en 2011-2012.</p> <p>Mise à jour/Justification Le plan ministériel des RH pour 2011-2014 a été établi et coordonné avec l'administration centrale de la RCN. La région continue de suivre les diverses initiatives de RH (p. ex., le</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
	fixée au troisième trimestre.		renouvellement de la fonction publique, le PFETE, la transition des étudiants). La région continue de renforcer les liens entre les entreprises et la planification des RH. La mise en œuvre n'est pas encore terminée en raison de contraintes opérationnelles – en cours. SVE : La mise en œuvre est terminée. La recommandation sera classée.
3. Le directeur général régional de la région de l'Ontario doit établir et mettre en œuvre une stratégie et un processus connexe pour examiner et évaluer la conformité des différents processus de nomination, y compris la documentation de la justification opérationnelle, les évaluations des	Le directeur général régional de la région de l'Ontario établira et mettra en œuvre une stratégie et un processus visant la conformité des différentes mesures de nomination. Cette stratégie comporte des éléments comme le renouvellement d'un comité régional des ressources		État : Les processus de RH dans la région ont été renforcés en 2011-2012 et doivent être approuvés par le Conseil de gestion de l'effectif (CGE) de la RCN. Toutes les demandes d'intervention en ressources humaines (DIRH) ont été révisées et ont fait l'objet de discussions lors de la réunion hebdomadaire du CGR et ont été

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
<p>candidats, le choix du bon candidat pour le poste et les nominations prioritaires.</p>	<p>humaines et les efforts nécessaires au niveau du Comité de gestion régional pour coordonner les processus et mieux échanger l'information. Les demandes de mesures de RH sont examinées de façon plus approfondie pour assurer le respect des exigences en matière de documentation et de processus, les directeurs et les gestionnaires étant tenus responsables.</p> <p>Mesures Renouvellement du CRH.</p> <p>Inclusion d'un indicateur de rendement pertinent par les directeurs et les gestionnaires dans le cadre du processus de GRH.</p> <p>Examen minutieux des DIRH et de la documentation sur une base permanente.</p>	<p>T1 – 2011-2012</p> <p>T1 – 2011-2012</p> <p>En cours – 2011-2012</p>	<p>proposées aux fins d'approbation par le DGR.</p> <p>Avant l'émission des lettres d'offre, le conseiller en RH et le directeur des RH ont effectué un examen stratégique des dossiers pour assurer leur conformité aux normes de la Commission de la fonction publique (CFP). Tous les dossiers de dotation comprennent une liste nationale de vérification des documents. Les lacunes sont relevées et signalées au gestionnaire d'embauche. Les dossiers complets sont approuvés par le directeur des RH et ce n'est qu'à ce moment que les lettres d'offre sont émises par la région.</p> <p>La transition vers l'adoption des formulaires de demande de classification et de dotation et du processus d'approbation par le CGE s'est terminée en 2011-2012. Le CGE de la RCN a approuvé 100 % des formulaires que la région de l'Ontario a soumis à l'AC.</p> <p>La région de l'Ontario a établi des protocoles d'entente avec l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) et a offert à tous les</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
			<p>gestionnaires, en novembre 2011, une formation obligatoire de deux jours sur la dotation.</p> <p>Mise à jour/Justification Terminée</p> <p>Les directeurs et gestionnaires devront inclure dans leur formulaire de GRE de 2012-2013 un indicateur de rendement pertinent concernant leurs mesures de dotation, dans le contexte des nominations découlant d'un réaménagement des effectifs.</p> <p>En date du 31 mars 2012 SVE : La mise en œuvre est terminée. La recommandation sera classée.</p>
<p>4. Le directeur général régional de la région de l'Ontario doit veiller à ce qu'une formation soit offerte aux gestionnaires régionaux responsables des activités d'embauche et de promotion. La</p>	<p>Le directeur régional de la région de l'Ontario veillera à ce que les gestionnaires régionaux reçoivent une formation en dotation. On explore en priorité les options possibles pour offrir cette formation</p>		<p>État : La région de L'Ontario a conclu un protocole d'entente avec l'EFPC et a offert à tous les gestionnaires, en novembre 2011, une formation obligatoire de deux jours sur la dotation.</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
formation doit décrire le processus de dotation à suivre et indiquer la documentation à conserver pour démontrer la conformité aux politiques et aux procédures.	<p>qui sera obligatoire pour tous les gestionnaires. On s'emploiera tout particulièrement à former dès le départ les gestionnaires très actifs en matière de dotation.</p> <p>Mesures Détermination des options Prestation de la formation</p>	<p>T1 – 2011-2012 T2/T3 – 2011-2012</p>	<p>Mesure terminée en novembre 2011.</p> <p>SVE : La mise en œuvre est terminée. La recommandation sera classée.</p>
5. Le directeur général de la Direction générale des services de ressources humaines et du milieu de travail (DGSRHMT) doit réviser les rapports régionaux sur les ressources humaines afin d'assurer que suffisamment de renseignements sont fournis à la direction pour que cette dernière puisse déceler et contrôler les mesures de dotation exceptionnelles, comme les prolongations d'affectation intérimaire au-delà d'une année, dans le respect des politiques applicables.	<p>Le directeur général régional de la région de l'Ontario collaborera avec le DG de la DGSRHMT pour réviser les rapports de RH de la façon décrite.</p> <p>En coopération avec les Services de TI, la DGSRHMT a présenté la composante dotation du projet de rapports et d'analyses sur les ressources humaines (RARH).</p> <p>En outre, on surveille de façon régulière les nominations intérimaires dans l'ensemble du</p>	<p>Mis en œuvre T4 – 2010-11</p>	<p>État: La région de l'Ontario a suivi la directive du SM selon laquelle il faut mettre fin à toutes les affectations intérimaires à long terme.</p> <p>Il n'y a aucune affectation intérimaire de niveau non-EX à long terme dans la région.</p> <p>Toute situation de nomination intérimaire à long terme est approuvée par le CGE en fonction de la justification fournie par le directeur ou le gestionnaire.</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
Dans la mesure du possible, ces rapports doivent être uniformes à l'échelle nationale et intégrés à la structure ministérielle existante pour la présentation de rapports.	Ministère en assurant au besoin le suivi quant aux mesures correctives qui s'imposent. Les rapports de contrôle sont présentés au Comité de direction de la DGSRHMT.		SVE : La recommandation sera classée en fonction des révisions au processus d'approbation de la dotation apportées par le CGE.
6. Le directeur général régional de la région de l'Ontario doit collaborer avec la DGSRHMT pour adapter les exigences du formulaire de GRE. Les modifications devraient comprendre l'harmonisation des objectifs de perfectionnement avec les besoins des employés, ainsi qu'avec les exigences relatives aux postes et aux compétences régionales. Tous les objectifs de perfectionnement déterminés devraient être utilisés dans l'élaboration des plans d'apprentissage pour l'année et il devrait exister un lien précis entre	Le directeur général régional de la région de l'Ontario collaborera avec le directeur général de la DGSRHMT afin d'adapter les exigences du formulaire de GRE. Les gestionnaires recevront une formation visant à améliorer l'harmonisation des formulaires de GRE et des plans d'apprentissage au cours du premier trimestre de 2011-2012, et des plans seront mis en œuvre pour les employés régionaux. On procédera à l'examen d'un échantillon au cours du troisième trimestre de 2011-2012 et les modifications nécessaires		État : La région a mis en œuvre les nouveaux formulaires, ainsi que la nouvelle politique et les nouvelles lignes directrices, conformément à l'échéancier national. Les lettres d'appel ont été émises pour donner suite aux annonces du DG des RH. À l'automne 2011, la région a tenu des discussions en milieu d'année avec les employés afin d'apporter les modifications requises aux plans d'apprentissage. Le taux d'achèvement des plans d'apprentissage de la région est de 90 % (ce qui exclut les employés de l'école fédérale). Les RH de la région continuent d'effectuer un suivi à cet égard et de faire rapport à ce sujet afin de s'assurer que la région satisfait à l'objectif de 90 %.

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
les modifications apportées au plan d'apprentissage; en vérifiant que des objectifs de rendement et un plan d'apprentissage sont établis pour le personnel embauché par la région durant l'année.	Répartition du budget de formation (voir également le point 6).		respectant le budget alloué. SVE : La mise en œuvre est terminée. La recommandation sera classée.
8. Le directeur général de la DGSRHMT doit examiner et modifier le rapport sur le taux d'achèvement des formulaires de GRE produit par le Système de gestion des ressources humaines (SGRH) pour faire en sorte que les ajustements manuels requis actuellement pour éliminer le double comptage des employés occupant un poste par intérim ne soient plus nécessaires.	<p>En collaboration avec les Services informatiques, les rapports ont été mis à jour afin d'éliminer le dédoublement des entrées dans le cas des employés intérimaires.</p> <p>Pour cette année, le rapport sera généré de manière à fournir des données plus précises.</p> <p>Mesures Corrections apportées aux paramètres du rapport.</p> <p>Rapports disponibles.</p>	<p>T3 – 2010-2011</p> <p>T1 – 2011-12</p>	<p>État : La région de l'Ontario a tenu compte des conclusions découlant de l'EPG et génère actuellement le taux d'achèvement des formulaires de GRE à l'aide du Système de gestion des ressources humaines (SGRH). La région a éliminé le double comptage des employés. Le taux d'achèvement des formulaires de GRE pour 2011-2012 est de 91 % (ce qui exclut les employés de l'école fédérale).</p> <p>Le contrôle de la qualité régional des taux d'achèvement des formulaires de GRE est exact.</p> <p>Mise à jour/Justification (en date du 31 mars 2012) <i>En cours</i></p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
			SVE : La recommandation sera classée, en raison des progrès accomplis à ce jour par la région.
9. Le directeur général de la DGSRHMT doit collaborer avec les régions et les secteurs pour examiner l'échéance des plans d'apprentissage à l'échelle nationale. Dans la mesure du possible, les échéances devraient être ramenées à une date antérieure durant l'année pour qu'elles soient mieux harmonisées avec les charges de travail opérationnelles des régions et des secteurs et pour permettre l'achèvement des activités d'apprentissage prévues.	<p>Le plan d'apprentissage est élaboré en fonction des lacunes en matière de connaissances et des secteurs de perfectionnement déterminés par le gestionnaire et l'employé après la confirmation des objectifs de travail dans le formulaire de GRE; les deux éléments font partie d'un processus intégré. Un changement de dates a donc une influence pour les deux formulaires.</p> <p>Les échéances indiquées correspondent aux dates limites auxquelles les formulaires doivent être transmis (31 mai) et enregistrés dans PeopleSoft (30 juin). Rien n'empêche une région ou un secteur</p>		État : La région a mis en œuvre de nouveaux formulaires pour les plans d'apprentissage, ainsi que la nouvelle politique et les nouvelles lignes directrices conformément à l'échéancier national et a émis des lettres d'appel pour donner suite aux annonces du DG des RH. À l'automne 2011, la région a tenu des discussions en milieu d'année avec les employés dans le but d'apporter les rajustements requis aux plans d'apprentissage. Le taux d'achèvement des plans d'apprentissage dans la région est de 90 % (ce qui exclut les employés de l'école fédérale). Les RH de la région continuent d'effectuer un suivi et un contrôle à cet égard afin de s'assurer que la région satisfait à l'objectif de 90 %.

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
	<p>de modifier l'échéance – pour la ramener à une date antérieure – afin de mieux tenir compte des réalités de la charge de travail. En outre, rien n'empêche un gestionnaire disposant de l'autorité financière requise d'approuver une formation, de façon ponctuelle, préalablement à cette échéance; il devra alors gérer les risques en conséquence.</p> <p>Mesures La Direction de l'apprentissage et du perfectionnement consultera les régions et les secteurs par courriel afin de confirmer ces options et d'explorer les changements possibles d'ici la fin du premier trimestre.</p> <p>Les résultats et les modifications seront communiqués au quatrième trimestre dans la lettre d'appel pour l'an prochain concernant la GRE et le plan d'apprentissage.</p>	<p>T1 – 2011-2012</p> <p>T4 – 2011-2012</p>	<p>L'AC a consulté la région concernant l'échéancier, mais aucun changement n'a été apporté au délai d'achèvement des plans d'apprentissage, soit le 31 mai.</p> <p>SVE : La recommandation sera classée, en raison du progrès accompli à ce jour par la région et de la décision de l'AC de ne pas modifier la date d'achèvement du PA.</p>
10. Le directeur général régional de	<u>Court terme</u>		État : En cours

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
	maintenir des liens permanents avec ces experts pour appuyer les pratiques régionales en matière de gestion des risques. Les profils de risque organisationnel des régions doivent être intégrés au processus et aux documents de planification des activités régionales pour 2012-2013.		<p>État : En cours</p> <p>Mise à jour/Justification (en date du 30 septembre 2012)</p> <p>La région de l'Ontario continue d'utiliser les outils et les processus de surveillance et d'évaluation des risques pour gérer les dossiers de l'énergie à distance et donner suite à la demande de réaffectation financière (annexe L) du Comité de gestion financière (CGF). Lorsque le profil de risque régional sera complété, la région élaborera, dans le cadre du processus de planification des activités de l'exercice 2013-2014, un plan d'atténuation des risques dans les zones à haut risque.</p> <p>SVE : Mise en œuvre en cours. La recommandation sera classée dès que le profil de risque régional sera complété.</p>
11. Le directeur général régional de la région de l'Ontario doit collaborer avec l'administration centrale pour approfondir les renseignements financiers inscrits dans les	Comme l'indique le plan d'activités ministériel pour 2011-2014, le Ministère s'efforcera d'améliorer la planification intégrée et l'harmonisation des ressources en	Mars 2012	<p>État : La demande sera classée (terminée).</p> <p>Mise à jour/Justification (en date du 30 septembre 2012)</p>

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
documents de planification des activités régionales qui appuient le rapport trimestriel régional, de manière à documenter et à surveiller les coûts des activités prévues.	établissant des principes et des processus (y compris un échéancier et un calendrier) pour la planification intégrée et la consultation avec des partenaires à l'interne (RH, DPF, SVE).		La région de l'Ontario continue d'utiliser les modèles nationaux pour la planification régionale et l'établissement des rapports trimestriels. Les données relatives aux ressources et aux plans de dotation de Ressources humaines ainsi que les indicateurs régionaux normalisés (Capital) sont incorporés dans les processus régionaux. SVE : La recommandation sera classée. La mise en œuvre est terminée.
12. Le directeur régional de la région de l'Ontario devrait collaborer avec l'administration centrale afin d'établir des normes de service pour tous les services ministériels, y compris la comptabilité, la GI-TI, l'administration et la gestion des ressources. Les normes établies devraient être appliquées de façon uniforme dans l'ensemble du Ministère et faire l'objet d'un suivi et d'un contrôle dans le rapport ministériel, comme c'est	Le directeur des services ministériels et le directeur des services de financement de la région de l'Ontario devront mobiliser les bureaux régionaux du SOR afin de recueillir les mesures de rendement actuelles des secteurs fonctionnels et proposer des recommandations visant à normaliser et à combler des lacunes éventuelles. Ils devront également fournir un résumé des recommandations		État : La région de l'Ontario a fourni au Secteur du DPF de l'information sur les charges de travail pour lesquelles des normes de service sont disponibles au sein de la région. Cet exercice a été amorcé pour déterminer les normes existantes, assurer l'uniformité au sein du Ministère et établir des pratiques exemplaires. Mise à jour/Justification (en date du 31 mars 2012) Terminé pour les Services ministériels régionaux.

**COMPTE RENDU SUR L'ÉTAT DE LA MISE EN OEUVRE DU PLAN D'ACTION
RAPPORT AU COMITÉ DE VÉRIFICATION EN DATE DU 30 SEPTEMBRE 2012**

Région de l'Ontario, Services de ressources humaines et du milieu de travail			
Vérification des pratiques de gestion de la région de l'Ontario DATE D'APPROBATION : 20/06/2011			
RECOMMANDATIONS DU PROJET	PLAN D'ACTION	DATE D'ACHÈVEMENT PRÉVU	RÉPONSE DU PROGRAMME
actuellement le cas pour les Ressources humaines.	<p>formulées par les bureaux régionaux du SOR au Secteur du dirigeant principal des finances (chef fonctionnel) aux fins d'examen et d'approbation.</p> <p>Mesures</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen régional et regroupement des indicateurs de rendement fonctionnels. En collaboration avec le Secteur du DPF, examen aux fins de mise en œuvre. 	<p>Fin du T1 2011-2012</p> <p>Fin du T2, 2011-2012</p>	<p>SVE : La mise en œuvre est terminée. La recommandation sera classée.</p>