



**Vérification de la planification intégrée des ressources humaines**  
**Réponse de la direction et plan d'action**  
**16 mars 2009**

<b>Recommandation</b>	<b>Plan d'action</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Date d'achèvement prévue</b>
<p>1. DEO devrait préparer un plan intégré des activités et des ressources humaines pluriannuel pour le Ministère, plan qui serait revu annuellement pour refléter les priorités du moment.</p>	<p>Le prochain plan intégré des activités et des ressources humaines pour le Ministère sera pluriannuel (2009-2010 à 2011-2012) et sera mis à jour annuellement.</p>	<p>Directeur exécutif Politique, Planification et Mesure du rendement</p>	<p>Achévé  Mars 2009</p>
<p>2. DEO devrait classer les lacunes dans les ressources humaines en fonction des risques pour établir les priorités en tenant compte des ressources limitées et pour maximiser les résultats.</p>	<p>Le profil de risque de DEO pour 2009-2010 servira d'assise pour l'évaluation des risques du Ministère. Le Comité exécutif utilisera le Profil des risques pour l'affectation des ressources lorsque les budgets sont établis en début d'exercice et pour les rajustements nécessaires en milieu d'exercice. Les régions et les directions générales se serviront également du profil de risque pour évaluer leurs besoins en ressources humaines.</p>	<p>Directeur exécutif Finances et Gestion ministérielle</p> <p>Directeur exécutif Politique, Planification et Mesure du rendement</p>	<p>Octobre 2009</p>



Recommandation	Plan d'action	Responsabilité	Date d'achèvement prévue
<p><b>3.</b> DEO devrait officialiser et uniformiser les processus de production de rapports sur le rendement des plans de ressources humaines pour que les résultats puissent être utilisés dans l'élaboration des plans subséquents ou pour qu'ils entraînent des redressements en milieu d'exercice, au besoin.</p>	<p>En 2008, DEO a lancé un rapport sur le rendement destiné au Comité exécutif qui présente une évaluation de haut niveau des progrès et des risques associés aux différents objectifs comparativement à l'AAP, aux priorités ministérielles, au RPP, au CRG ainsi qu'au plan des activités et des ressources humaines du Ministère. Le rapport est produit en milieu d'exercice, au troisième trimestre et en fin d'exercice.</p> <p>Cette initiative permettra la production de rapports réguliers en matière de priorités de ressources humaines et permettra d'apporter des corrections en milieu d'exercice.</p>	<p>Directeur exécutif Politique, Planification et Mesure du rendement</p> <p>Directeur exécutif Finances et Gestion ministérielle</p>	<p>Mars 2010</p>
<p><b>4.</b> Lorsque la direction établit des cibles dans son plan des ressources humaines, elle devrait s'assurer que des stratégies sont mises en place pour les atteindre.</p>	<p>Le plan des activités et des ressources humaines du Ministère pour 2009-2010 à 2011-2012 comportera des objectifs en matière de ressources humaines et des stratégies pour les atteindre.</p>	<p>Directeur exécutif Finances et Gestion ministérielle</p>	<p>Juin 2009</p>



Recommandation	Plan d'action	Responsabilité	Date d'achèvement prévue
<p>5. DEO devrait examiner ses politiques de ressources humaines existantes pour vérifier leur exhaustivité et leur pertinence dans la conjoncture actuelle du Ministère. DEO devrait aussi veiller à ce que les politiques soient bien communiquées et bien comprises, surveiller la conformité à ces politiques et les mettre à jour régulièrement.</p>	<p>DEO a établi un calendrier d'élaboration et d'examen pour les politiques de ressources humaines pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- assurer l'exhaustivité de la gamme de politiques;</li><li>- veiller à la conformité;</li><li>- effectuer des mises à jour régulières.</li></ul> <p>La communication et la promotion à grande échelle des politiques se fera au moyen de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Bulletins des RH publiés sur DEOnet;</li><li>- rencontres avec les employés;</li><li>- poursuite de la formation pour les gestionnaires subdélégués.</li></ul>	<p>Directeur exécutif Finances et Gestion ministérielle</p>	<p>Décembre 2009</p>