

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
<p><b>Recommandation 1</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion obtienne l'approbation officielle du Plan stratégique des ressources humaines du Ministère qui fournit une vision organisationnelle et un soutien fonctionnel stratégique au Ministère.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>La Direction générale des services de gestion (DGSG) a produit un Plan stratégique des ressources humaines du Ministère avec un horizon de 3 ans qui identifie les questions, priorités et stratégies de résolution de la gestion des ressources humaines principaux dans le contexte de l'environnement fonctionnel et des objectifs stratégiques fonctionnels du Ministère. Le Plan stratégique du Ministère est analogue au Rapport sur les plans et priorités dans le sens qu'il fournit un contexte et identifie des priorités de la gestion des ressources humaines à long terme pour le Ministère qui doivent être prises en considération lors de l'élaboration du sommaire fonctionnel de la gestion des ressources humaines dans le Plan opérationnel intégré du Ministère.</p>			

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	La DGSG prendra les mesures nécessaires pour obtenir l'approbation de ce document.	Plan stratégique ministériel des ressources humaines pour 2012-2015 approuvé par l'administrateur général.	30 août 2012	DGSG – Direction des services en ressources humaines (DSRH)
	Afin de mieux intégrer cette pratique dans les processus de planification du Ministère pour les années à venir, la DGSG vas inclure, dans la <i>Politique de la planification des ressources humaines</i> à laquelle on fait référence à la recommandation #2, une exigence de mettre à jour et d'approuver le Plan stratégique des ressources humaines du Ministère à chaque année.	Reconnaissance du besoin de la haute gestion d'approuver le Plan stratégique ministériel des ressources humaines au sein de la <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i> qui doit être élaborée. (voir recommandation #2).	30 septembre 2013	DGSG - DSRH  *Faire un lien avec la recommandation #2

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	Une mise à jour du plan sera effectuée à chaque année.	Plan stratégique ministériel des ressources humaines 2013-2016 approuvé par l'administrateur général.	30 août 2013	DGSG - DSRH
<p><b>Recommandation 2</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion élabore une politique de planification des ressources humaines qui est harmonisée avec les priorités stratégiques du Ministère et avec le Processus de planification opérationnelle annuel.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>La DGSG élaborera une politique ministérielle sur la planification des ressources humaines qui sera utilisée pour orienter le processus de planification de 2014-2015. Cette date est alignée avec l'engagement de la Direction générale du contrôleur ministériel (DGCM) d'élaborer une politique de planification intégrée pour le Ministère.</p> <p>La DGSG travaillera en collaboration avec la DGCM* pour assurer que la <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i></p>	<p>Élaboration et approbation de la <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i> qui s'aligne avec les priorités stratégiques du Ministère ainsi qu'au Processus de la planification opérationnel annuel.</p>	30 septembre 2013	DGSG - DSRH

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	spécifie des activités, résultats, échéanciers, rôles et responsabilités qui sont alignés avec la <i>Politique sur la planification opérationnelle intégrée</i> qui est plus vaste et qui est recommandée dans la Vérification du Processus de planification opérationnelle intégrée du Ministère. Comme tel, le Plan stratégique des ressources humaines du Ministère sera lié et élaboré dans le contexte de tous les autres plans et processus dans le Ministère (par exemple : Rapport sur les plans et les priorités, Plan opérationnel du Ministère, Profil de risque de l'organisation et le Plan d'investissements).	Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de communications pour la <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i> .	30 septembre 2013	DGSG - DSRH
		Mise en œuvre de la <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i> pour le cycle de planification de 2014-2015.	30 septembre 2013	DGSG - DSRH * Lien avec la recommandation #1, Vérification de la planification opérationnelle intégrée du Ministère (POIM)

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
<p><b>Recommandation 3</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion intègre les risques du Profil de risque de l'organisation au processus de planification des ressources humaines.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>Le Profil de risque de l'organisation (PRO) est maintenant intégré dans le processus de planification des ressources humaines et continuera à l'être.</p>			
	<p>À l'Atelier de planification intégrée de la gestion des ressources humaines en octobre 2011 qui a été utilisé pour lancer la partie concernant le Processus de planification opérationnelle du Ministère, le gestionnaire du Centre pour la gestion des risques de la DGCM a présenté le Profil de risque de l'organisation et a parlé de la transition vers son intégration à la planification des ressources humaines.</p> <p>De plus, le Système intégré de planification et</p>	<p>Le Centre de la gestion intégrée du risque doit présenter le PRO et discuter de la façon dont celui-ci devrait être intégré au sein de la planification des ressources humaines.</p>	<p>octobre 2011 – Complété</p>	<p>DGSG - DSRH</p>

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	de présentation de l'information sur le rendement (SIPPIR) appuyant le Processus de planification opérationnelle intégrée du Ministère de 2012-2013 a été modifié et amélioré pour faire en sorte que les plans des ressources humaines liés aux activités des programmes et aux plans de travail peuvent aussi être associés aux éléments pertinents du Profil de risque de l'organisation, le cas échéant.	Intégrer le PRO au sein du processus de la planification des ressources humaines par l'entremise des liens avec les plans de travail des directions générales dans le SIPPIR.	décembre 2011 – Complété	DGSG - DSRH et DGCM
<p><b>Recommandation 4</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion continue à conseiller et à remettre en question les plans des ressources humaines des directions générales.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>La DGSG continuera à conseiller et à remettre en question des plans des ressources humaines des directions générales dans la mesure où il en est capable à l'intérieur des échéanciers serrés dans le cadre du Processus de planification opérationnelle intégrée du Ministère.</p>	<p>La DGSG conseillera et remettra en question les plans des ressources humaines des directions générales.</p>	<p>28 février 2012</p>	<p>DGSG – DSRH</p>

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	La DGSG s'assurera que cette exigence soit établie dans la <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i> .	La <i>Politique sur la planification des ressources humaines</i> qui sera élaborée officialisera l'exigence pour que la DGSG fournisse des conseils et remette en question les plans des ressources humaines.	30 septembre 2013	DGSG - DSRH
<p><b>Recommandation 5</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion révisé la méthode de planification des ressources humaines pour inclure les renseignements liés à l'affectation des ressources pour les activités approuvées.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>La DGSG a déjà pris des mesures vers l'achèvement de cette recommandation.</p>			

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	<p>Dans le cadre du cycle de planification de 2012-2013, on demande aux directions générales pour chacun de leurs plans de travail afin d'identifier la croissance, la réduction et le roulement de la main-d'œuvre.</p>	<p>L'exigence que les directions générales identifient les attributions pour les plans de travail actuels et futurs des ressources humaines sera incorporée dans la <i>Politique de planification des ressources humaines</i>.</p>	<p>30 septembre 2012</p>	<p>DGSG - DSRH</p>
	<p>Dans le cadre du prochain cycle de planification, la DGSG travaillera en étroite collaboration avec la DGCM afin d'assurer que les affectations actuelles et futures des ressources humaines pour les plans de travail des directions générales sont incorporées dans le SIPPIR*. Les employés à temps plein qui sont liés à n'importe quel produit livrable d'un programme seront identifiables et présentés dans le cadre du plan opérationnel sur une base annuelle.</p>	<p>Élaborer les gabarits et les exigences de conception qui s'y rattachent et qui sont nécessaires pour que la DGCM modifie le SIPPIR afin de capter les attributions des ressources humaines requises pour les activités de programme et les plans de travail au niveau des directions générales.</p>	<p>15 septembre 2012</p>	<p>DGSG – DSRH</p> <p>*Lien avec la recommandation 6, Vérification de la POIM</p>



**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
<p><b>Recommandation 6</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion travaille avec le contrôleur ministériel pour harmoniser le calendrier de planification des ressources humaines au sein du Processus de planification opérationnelle intégrée du Ministère et ainsi permettre l'inclusion de plans des ressources humaines et des exigences en matière de ressources plus significatifs.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>La DGSG a déjà pris des mesures pour harmoniser le calendrier de planification des ressources humaines au sein du Processus de planification opérationnelle intégrée ministérielle.</p>	<p>Aligner le calendrier de la planification des ressources humaines au sein du POIM.</p>	<p>octobre 2011 – Complété</p>	<p>DGSG - DSRH</p>
	<p>La DGSG et la DGCM continueront à travailler en collaboration afin d'affiner le calendrier pour permettre d'inclure des plans des ressources humaines et des exigences en matière de ressources plus significatifs.</p>	<p>Affiner le calendrier afin de permettre l'inclusion des plans des ressources humaines et des besoins de ressources plus significatifs.</p>	<p>30 septembre 2013</p>	<p>DGSG - DSRH *Lien avec la recommandation # 1, Vérification de la POIM</p>

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
<p><b>Recommandation 7</b></p> <p><i>Il est recommandé que le sous-ministre adjoint de la Direction générale des services de gestion détermine les indicateurs de rendement principaux en matière de ressources humaines et surveille le rendement réel par rapport aux résultats prévus.</i></p>	<p>La direction souscrit à la recommandation.</p> <p>La DGSG a déjà pris des mesures vers l'achèvement de cette recommandation. Dans le cadre du cycle de planification de 2012-2013, on demande aux directions générales d'identifier les indicateurs de rendement principaux, des objectifs de rendement et des cibles de délais d'exécution pour chaque question touchant la gestion des ressources humaines et pour chaque mesure identifiée dans le SIPPPIR.</p>	<p>Exiger que les directions générales élaborent des indicateurs de rendement principaux, des objectifs de rendement et une période cible d'achèvement pour chaque question liée à la gestion des RH soulevée dans le SIPPPIR.</p>	<p>septembre 2011 – Complété</p>	<p>DGSG - DSRH</p>

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
		Communiquer cette exigence par l'entremise de divers moyens, y compris les lignes directrices du SIPPRI et lors des séances de formation telles que l'atelier de planification intégrée de la gestion des ressources humaines.	septembre 2011 – Complété	DGSG - DSRH

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
	La DGSG introduira la surveillance du rendement à ce processus en harmonisation avec la feuille de route du SIPPIR qui indique quand la capacité de surveillance sera élaborée dans le système.	Incorporer l'exigence que les indicateurs de rendement principaux en ressources humaines doivent être identifiés et que le rendement actuel doit être surveillé par rapport aux résultats prévus dans le <i>Politique de planification des ressources humaines</i> .	1 octobre 2012	DGSG - DSRH

**Réponse et plan d'action de la direction**  
**Vérification de la planification des ressources humaines**  
**Mars 2012**

Recommandations	Réponses et mesures prévues par la direction	Produits livrables	Date d'achèvement prévue	Responsabilité
		Élaborer les gabarits et les exigences de conception qui s'y rattachent qui sont nécessaires pour que la Direction générale du contrôleur ministériel* modifie le SPIRR afin de capter les progrès par rapport aux activités planifiées des ressources humaines et des résultats.	30 septembre 2013 (avec la feuille de route sur la mise en œuvre du SPIRR)	DGSG - DSRH *Lien avec la recommandation # 6, Vérification de la planification opérationnelle intégrée ministérielle (POIM)