

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada
Évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion de 2005
Rapport d'avril 2006

Actualisation de la réponse de la direction
Mai 2007

À la fin de 2005, le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) a effectué l'évaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) de 2005. Par comparaison à l'évaluation de 2004, le Ministère s'est félicité de constater des améliorations dans certains domaines importants, ce qui dénote son adhésion permanente aux objectifs du CRG. Au cours de l'année écoulée, c'est-à-dire depuis l'évaluation de 2005, Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) a accompli de nouveaux progrès s'inscrivant dans les objectifs du CRG et trouvé des solutions aux points préoccupant le SCT. Il est à noter que, bien que DEO ait trouvé l'évaluation juste et exacte dans la plupart des domaines, il demeure préoccupé par le processus et certaines cotations, qui ont fait l'objet de discussions avec le SCT en vue d'un futur examen. Ces préoccupations sont décrites dans la *Réponse de la direction* préparée par le Ministère en avril 2006, qui est présentée à l'adresse suivante : www.wd.gc.ca/rpts/maf/2005/mgmt_comments_1a_f.asp.

DEO a reçu un grand nombre d'évaluations positives liées aux critères du CRG. Les objectifs du CRG sont permanents et visent à constamment améliorer les pratiques de gestion dans tous les domaines. DEO a constaté une activité importante dans les domaines suivants :

Planification des RH

Le Ministère continue d'axer ses efforts sur la modernisation de la gestion des ressources humaines. Les stratégies d'apprentissage sont centrées sur les besoins du personnel. DEO poursuit avec succès l'intégration de la planification des ressources humaines dans tous les plans d'activités de toutes les unités régionales et ministérielles. Le Comité exécutif continue de tenir des séances de planification annuelles. En outre, DEO met à l'essai un modèle de planification de la relève au Manitoba qui, selon les résultats, pourrait être instauré dans tout le Ministère. Ces travaux s'effectueront parallèlement à l'élaboration d'un plan de relève des EX commandé par la sous-ministre.

Gestion des paiements de transfert

DEO continue de porter une attention particulière à la gestion des paiements de transfert. La nécessité de renouveler les programmes est examinée dans le cadre de l'étude des orientations stratégiques du Ministère, tout en prenant en compte les renseignements obtenus dans les processus de vérification et d'évaluation. Actuellement, DEO planifie l'évaluation du Programme de diversification de l'économie de l'Ouest dans le cadre du renouvellement des programmes, au début de 2008.

Les plans d'action de la direction ont été mis en place pour satisfaire à toutes les recommandations de vérification et d'évaluation liées aux programmes de paiements de transfert. Un élément clé de la réponse du Ministère a été la mise en place d'une formation annuelle sur la diligence raisonnable, qui est destinée à tout le personnel chargé de gérer ou d'élaborer des projets de subventions et de contributions. Cette formation sera mise à jour et offerte annuellement.

Le SCT a relevé trois domaines dans lesquels DEO doit progresser davantage et trouver des moyens d'améliorer le rendement. En date de mai 2007, le Ministère a réalisé les progrès suivants :

Fonction de vérification interne

DEO a accompli d'importants progrès dans la fonction de vérification interne. L'unité, qui comprend aussi la fonction d'évaluation, est maintenant complète sur le plan du personnel, d'autant que le poste de dirigeant principal de la vérification a été réaménagé et reclassifié afin de satisfaire à l'exigence de mettre davantage l'accent sur l'obligation de rendre compte, la transparence et l'éthique professionnelle. Le Ministère a élaboré un plan triennal de vérification et d'évaluation qui s'appuie sur un profil de risque de l'organisation qui a été développé en août 2006.

DEO a effectué un grand nombre de vérifications, dont deux concernent la gestion des programmes de subventions et de contributions du Ministère, qui constituent la pierre angulaire de ses activités. Les plans d'action de la direction ont été approuvés; ils sont présentés avec les rapports d'évaluation sur le site Web de DEO, à l'adresse : http://www.wd.gc.ca/rpts/audit/default_f.asp.

Fonction d'évaluation

Comme pour la fonction de vérification, le Ministère a apporté d'importantes améliorations à l'achèvement des évaluations des programmes de DEO. Les plans d'action de la direction ont été approuvés; ils sont présentés avec les rapports d'évaluation sur le site Web de DEO, à l'adresse : http://www.wd.gc.ca/rpts/audit/default_f.asp. Le budget annuel total des fonctions conjointes de vérification et d'évaluation demeure 1,2 million de dollars et il est équitablement réparti entre les deux fonctions.

Valeurs et éthique

Le ministère a pris plusieurs mesures pour faire progresser les valeurs et les principes d'éthique au sein de DEO et pour intégrer ces notions dans les processus décisionnels quotidiens. En collaboration étroite avec le Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique (BVEFP), DEO a préparé une activité innovatrice en matière de valeurs et d'éthique, qu'il a mis en œuvre dans le bureau régional de la Colombie-Britannique. Afin d'exploiter au mieux les outils mis au point par le BVEFP, DEO a organisé une journée d'évaluation des risques relatifs aux valeurs à l'intention du personnel de la direction régionale. L'atelier d'évaluation des risques sera suivi d'un sondage diagnostique destiné à tout le personnel régional; ce sondage sera personnalisé au point d'aborder des questions qui n'ont pas été prises en compte par le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF). Compte tenu des résultats du sondage diagnostique, des données compilées par le SAFF et des activités d'évaluation des risques, le Ministère organisera un atelier à l'intention de tout le personnel afin de valider les résultats et d'élaborer des plans d'action.

DEO a lancé d'autres initiatives ministérielles, dont celle d'intégrer les valeurs et les principes d'éthique de la fonction publique dans les compétences de base du Ministère. Le Comité exécutif de DEO a décidé d'intégrer les compétences de base dans l'embauche, l'évaluation du rendement, l'apprentissage et la planification de la relève. À cet effet, il a approuvé six compétences de base, qui englobent les valeurs et les principes d'éthique de la fonction publique. À la suite de la mise en place de ces compétences de base, les valeurs et les principes d'éthique constitueront une partie importante de tous les processus décisionnels relatifs à la gestion des ressources humaines.

Enfin, DEO a remanié et reclassifié le poste de dirigeant principal de la vérification afin d'y inclure une fonction importante et indépendante liée à l'éthique. Le titulaire du nouveau poste de directeur général, Vérification, évaluation et éthique, est chargé de la gestion du programme de divulgation d'actes fautifs au travail et du programme d'éthique de DEO.