

## Musée des beaux-arts du Canada

### Plan d'action et rapport d'étape en réponse aux recommandations de l'Examen spécial de 2004 du Vérificateur général (septembre 2006)

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
<p><b>1. Gouvernance :</b></p> <p><b>CRITÈRES :</b> Le Musée possède un cadre de gouvernance efficace qui permet au conseil d'administration et à la haute direction de rendre compte des responsabilités que leur confère la loi constitutive.</p> <p><b>Remarque :</b> <i>Selon le BVG, le Musée a adopté un bon cadre de gouvernance.</i></p>			
<p><b>1.1 Autoévaluation du conseil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il a été remarqué qu'il faudrait faire davantage pour jauger l'apport de chaque administrateur.</li> <li>• L'autoévaluation pourrait permettre de déceler toute formation dont le conseil dans son ensemble, ou chacun des membres, pourrait profiter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil examinera son outil d'autoévaluation et explorera la possibilité d'effectuer des évaluations individuelles des administrateurs.</li> <li>• L'autoévaluation comprendra un volet relatif à la formation.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le conseil d'administration</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juin 2005</li> <li>• Annuellement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil a examiné son outil d'autoévaluation en juin 2005 et y a intégré un élément sur la formation. Lors de l'examen de l'autoévaluation de son rendement prévu en septembre 2006, le conseil en rediscutera.</li> <li>• Le conseil a tenu des discussions sur les conséquences des autoévaluations individuelles et il attend d'autres avis du gouvernement concernant ses attentes à cet égard.</li> </ul>
<p><b>1.2 Orientation et formation du conseil :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Musée n'a pas de programme officiel d'orientation à leur intention.</li> <li>• Il serait également important que le Musée mette en place des mécanismes propres à assurer que les membres aient accès à des programmes de formation continue dans des domaines tels que les réformes dans le secteur public, les pratiques de gouvernance, l'initiation aux finances et la gestion des risques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le conseil mettra en œuvre un programme d'orientation officiel pour les nouveaux administrateurs.</li> <li>• Le conseil passera en revue les besoins de formation dans le cadre de son autoévaluation annuelle; toute formation donnée dépendra du financement disponible.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le conseil d'administration appuyé par la secrétaire du conseil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Septembre 2005</li> <li>• Septembre 2005 et annuellement par la suite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En 2005, le conseil approuvait un programme d'orientation officiel pour les nouveaux administrateurs. Ce programme est actuellement mis en œuvre. Les nouveaux administrateurs recevront une séance d'orientation et une visite des coulisses du Musée.</li> </ul>

<p><b>1.3 Planification de la relève :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil d'administration doit voir à ce que le Musée soit doté d'un plan de relève afin d'assurer la continuité de la gestion de ses activités; or, pour l'instant, il n'en a pas. Nous invitons la direction à préparer un plan de relève et à en discuter avec le conseil d'administration.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction préparera un plan de relève pour les principaux postes de gestion et le Comité des ressources humaines du conseil l'examinera.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juin 2006 et annuellement par la suite pour coïncider avec les évaluations annuelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction présente au conseil des bilans réguliers sur ses activités en matière de relève.</li> </ul>
<p><b>1.4 Évaluation des risques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La direction devrait encore s'appuyer sur les résultats de ce travail afin de présenter au conseil une évaluation globale des principaux risques du Musée ainsi que des systèmes et pratiques en place pour les atténuer, et de déterminer quelles sont les mesures à prendre en priorité dans les domaines où des lacunes ont été relevées.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée entreprend des évaluations approfondies de ses risques stratégiques et opérationnels, et a adopté un vaste éventail de stratégies d'atténuation;</li> <li>La direction élaborera une approche par laquelle le conseil obtiendra une vue globale des risques du Musée et de ses stratégies de gestion des risques;</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exercice 2006-2007</li> <li>Suite à l'élaboration de l'approche, la direction présentera au conseil une stratégie complète de gestion des risques, annuellement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction a organisé des ateliers pour évaluer les risques clés qui menacent le Musée et pour connaître les systèmes et les pratiques pour les atténuer. Les gestionnaires ont tenu leur retraite en septembre 2006.</li> <li>Les résultats de ce travail ont été présentés au conseil lors de sa retraite de planification stratégique annuelle (septembre 2006); après l'évaluation de ces résultats, les administrateurs ont donné une orientation à la planification intégrée et opérationnelle du Musée.</li> </ul>
<p><b>1.5 Valeurs et éthique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La direction doit informer le conseil sur les mesures appropriées qu'elle a prise pour communiquer le code de déontologie, surveiller la conformité au code et veiller au règlement de tout cas de dérogation qu'elle aurait décelé.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction présentera un rapport annuel sur les activités relatives aux valeurs et à l'éthique au comité des ressources humaines du conseil.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juin 2006 et annuellement par la suite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil est régulièrement informé du respect du code d'éthique.</li> </ul>

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
<p><b>1.6 L'information communiquée au conseil :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il faut mieux lier l'information sur le rendement aux objectifs du Musée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction préparera, à la considération du conseil, une proposition sur la présentation des rapports trimestriels et des indicateurs de rendement en fonction des objectifs décrits dans le plan d'entreprise.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	Exercice 2005-2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>En juin 2006, la direction a présenté au conseil un modèle de rapport où l'information sur le rendement et ses indicateurs sont directement liés aux objectifs du plan d'entreprise. Le Musée adoptera ce nouveau modèle au cours de l'exercice de 2006-2007.</li> </ul>
<p><b>1.7 Procès-verbaux du conseil :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les procès-verbaux des réunions du conseil et de ses comités devraient fournir plus de détails sur la nature des discussions, les solutions envisagées ou les analyses présentées à l'appui de décisions importantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil et ses comités veilleront à ce que les procès-verbaux reflètent l'étendue des discussions sur les sujets importants.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> la secrétaire du conseil, les présidents et les secrétaires des comités</p>	En cours depuis juin 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terminé; des résumés des rapports des comités sont également annexés au procès-verbal du conseil pour refléter l'étendue des discussions des comités.</li> </ul>

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
----------------------------------	--------------------------------------	------------	-----------------

## 2. Planification stratégique et opérationnelle :

**CRITÈRES :** L'orientation stratégique du Musée est clairement définie et bien communiquée et tient compte du contexte interne et externe, des priorités du gouvernement et des principaux risques. L'orientation se traduit par des plans opérationnels et par une affectation des ressources réalistes. Le Musée rend dûment compte de l'atteinte de ses résultats, tels qu'ils sont établis dans son Plan d'entreprise. Le conseil d'administration et la direction du Musée disposent d'une information financière et de gestion appropriée et opportune pour la prise de décisions et la reddition de comptes.

**Remarque :** Le BVG reconnaît les progrès apportés au Plan d'entreprise et au Rapport annuel depuis 1999; a remarqué que les objectifs et les stratégies étaient uniformes avec le mandat et donnaient une direction à la haute direction; a aussi remarqué un bon « SCANNING » environnemental et que des retraites sont planifiés pour la haute direction et le conseil. Reconnaît également les progrès sur l'information de rendement.

<p><b>2.1 Communication à l'interne de la planification stratégique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>les efforts déployés par le Musée pour communiquer son orientation et ses priorités stratégiques à l'ensemble de l'organisation pourraient être plus efficaces.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée poursuivra le renforcement de sa communication avec le personnel en ce qui a trait à son orientation stratégique par des réunions annuelles avec le personnel, des réunions divisionnaires avec le sous-directeur, Administration et Finances, des séances d'orientation avec les nouveaux employés et la distribution du sommaire du plan d'entreprise à tous les employés.</li> <li>Le Musée mettra en œuvre un système de gestion du rendement des employés qui liera les objectifs individuels au plan d'entreprise.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours</li> <li>Janvier 2006 et annuellement par la suite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée tient maintenant des réunions régulières du personnel pour les informer des principaux enjeux.</li> <li>À tous les ans, le sous-directeur, Administration et Finances, rencontre le personnel pour lui présenter le plan d'entreprise, et le sommaire du plan est distribué à tous les employés.</li> <li>Les nouveaux employés participent à une séance d'orientation officielle, comprenant une présentation des orientations stratégiques du Musée.</li> <li>Durant 2006-2007, une politique de communication interne sera élaborée.</li> <li>Les formulaires et le processus d'évaluation du rendement seront revus d'ici mars 2007. Un processus et un formulaire révisés seront adoptés d'ici le 1<sup>er</sup> avril 2007.</li> </ul>
<p><b>2.2 Plans opérationnels :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les plans opérationnels ne sont pas systématiquement développés dans tous les secteurs du Musée. De plus, là où l'on élabore de tels plans, ceux-ci ne sont pas toujours clairement liés aux objectifs de l'institution.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les gestionnaires produiront des plans opérationnels liés au plan d'entreprise; un modèle a déjà été élaboré pour les gestionnaires.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D'ici mars 2008-2009</li> </ul>	<p>Seront intégrés au plan du Musée de 2008-2009.</p>

<p><b>2.3 Mesure du rendement et rapport à cet effet :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée doit élaborer une stratégie de collecte d'information qui permettrait de déterminer, entre autres, la nature et la méthode de l'information à recueillir, et à quelle fréquence le faire. (Selon l'Examen spécial, le Musée possède plus de 50 indicateurs et que la nature de certains d'entre eux est plus opérationnelle, et que plusieurs indicateurs de rendement ne sont pas associés à des cibles.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction préparera une stratégie des mesures du rendement qu'il soumettra à l'examen du conseil; en 2005-2006, l'attention portera sur un meilleur alignement entre l'information par rapport aux objectifs du plan d'entreprise.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>En juin 2006, la direction a présenté au conseil un modèle de rapport où l'information sur le rendement et ses indicateurs sont directement liés aux objectifs du plan d'entreprise. Ce modèle comporte aussi une nouvelle méthodologie de cueillette et de présentation des données clés sur le rendement au conseil, qui permettront d'obtenir de meilleures analyses de tendances et des comparaisons entre les cibles et les résultats réels. Le Musée adoptera ce nouveau modèle au cours de l'exercice 2006-2007.</li> </ul>
<p><b>2.4 Rapport annuel :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir plus de détails sur les progrès réalisés</li> <li>Fournir plus d'informations sur l'environnement interne et externe du Musée, ses priorités, budgets et prévisions.</li> <li>Améliorer la section traitant des activités du conseil.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les améliorations dans tous les secteurs notés par le BVG seront intégrées au rapport annuel de 2004-2005 et ceux des années suivantes.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée a procédé à des changements dans tous les secteurs notés dans ses rapports annuels de 2004-2005 et de 2005-2006.</li> </ul>

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
----------------------------------	--------------------------------------	------------	-----------------

### 3. Enrichissement, gestion et préservation des collections

**CRITÈRES :** Le Musée constitue une collection d'œuvres nationales et internationales qui est représentative du patrimoine du Canada en arts visuels. Les collections sont bien gérées, bien protégées, bien documentées et bien conservées, et logées dans des locaux convenables.

*Remarque :* le BVG reconnaît les bonnes pratiques d'acquisition et conclut que les acquisitions sont conformes à la politique d'acquisitions. Il conclut également que les collections sont efficacement gérées, entreposées, protégées et conservées. Il note la création du comité sur l'information et la gestion des connaissances, et des progrès accomplis dans l'analyse des enjeux. Aucune préoccupation quant à la sécurité et/ou les normes environnementales.

<p><b>3.1 Analyse et progrès en tenant compte des objectifs de la politique d'acquisitions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cette analyse (déposée en même temps que la politique d'acquisitions révisée) devrait évaluer dans quelle mesure le Musée pourra continuer à remplir sa mission de collection d'œuvres d'art, (surtout dans le domaine de l'art international), compte tenu de la hausse constante du prix des œuvres d'art canadiennes et étrangères.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction présentera une politique d'acquisitions révisée au conseil;</li> <li>La politique révisée sera accompagnée d'une analyse des progrès par rapport à la politique actuelle et des conséquences pour l'avenir.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décembre 2005</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil a approuvé une politique d'acquisition révisée en juin 2006.</li> <li>La direction a présenté son analyse des progrès par rapport aux engagements de la politique précédente lors du dépôt du projet de politique actuelle en mars 2006.</li> </ul>
<p><b>3.2 Développement des collections de la Bibliothèque et des Archives :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Requiert plus d'attention : aucun progrès notable pour combler les lacunes de la collection dans les domaines visés. Les budgets d'acquisition ont permis, au mieux, de maintenir le statu quo (donner des exemples).</li> <li>Toutefois, étant donné que la politique de développement des collections ne présente pas de calendrier et qu'il n'existe pas de plan opérationnel pour la Bibliothèque, nous n'avons pu déterminer si l'on a dûment donné suite dans un laps de temps raisonnable aux recommandations qu'elle formule.</li> <li>La direction devra fournir au conseil de l'information sur son rendement en regard des objectifs énoncés dans sa politique de 1997 et, expliquer l'absence de progrès dans le développement des collections.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée élabore une politique d'acquisitions de la Bibliothèque et des Archives révisée que le conseil étudiera; comme contexte à la politique, la direction présentera au conseil une évaluation des progrès du Musée par rapport aux recommandations contenues dans la politique actuelle et leurs conséquences.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déposée en juin 2005 pour être approuvée en septembre 2005</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil a approuvé les révisions à la politique d'acquisitions de la Bibliothèque en septembre 2005.</li> <li>Bien que le Musée ait pu allouer des fonds additionnels aux acquisitions de la Bibliothèque en 2005-2006, l'érosion de son pouvoir d'achat se poursuit en raison de la situation financière du Musée.</li> </ul>

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans la nouvelle politique, le conseil d'administration devra préciser ses attentes quant aux objectifs des collections de la Bibliothèque et des Archives du Musée et voir à ce que des ressources suffisantes soient allouées pour appuyer cette politique.</li> <li>La direction devrait évaluer ses progrès face aux objectifs énoncés dans sa politique et faire régulièrement rapport au conseil à ce sujet.</li> </ul>			
<p><b>3.3 Gestion des connaissances :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée est invité à poursuivre ses efforts en veillant à mettre à la disposition des employés des systèmes et des pratiques leurs procurant les connaissances et les outils nécessaires pour faire leur travail aussi rapidement et intuitivement que possible.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tel qu'indiqué par le BVG, le comité de gestion des connaissances et de l'information du Musée veille à cette question par l'élaboration d'une stratégie globale de gestion des connaissances et de l'information.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Étude-conseil 2005-2006</li> <li>Mise en œuvre du projet 2006 à 2011</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un cabinet-conseil a maintenant élaboré un plan de stratégie de gestion de l'information et des connaissances. Le conseil l'examinera en décembre 2006;</li> <li>Pour répondre en partie aux recommandations des experts-conseils, le Musée a nommé sa sous-directrice de la gouvernance de la société (un nouveau poste créé lors de la réorganisation de juin 2006) comme cadre supérieur responsable de la gestion de l'information et des connaissances, et a également créé un nouveau poste de dirigeant principal de l'information.</li> </ul> <p>La direction élabore un plan de mise en œuvre qui lui permettra de répondre aux autres recommandations dans le cadre des limites de ses ressources.</p>
<p><b>3.4 Information sur les collections/la restauration :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les conservateurs et les restaurateurs d'œuvres d'art maintenaient des systèmes parallèles pour consigner d'autres informations sur les pièces et objets de la collection, telle que les données relatives aux travaux de restauration des objets d'art, ou les recherches effectuées par les conservateurs sur les œuvres dont l'acquisition est proposée. Selon le BVG, il serait plus efficace d'établir des liens ou de verser ce genre d'information dans le principal système de gestion des collections du Musée; de plus, cela contribuerait au transfert des connaissances au sein du personnel. Cette question pourrait être étudiée par le comité de la gestion des connaissances et de l'information, dont il est question dans la section du présent document sur la gestion des connaissances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée veillera à ce que ces questions soient abordées dans la stratégie de gestion des connaissances et de l'information en voie d'élaboration. La conversion à la nouvelle version de MultiMimsy permettra d'établir des liens entre l'information muséologique et le système global de gestion des collections.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voir section 3.3 ci-dessus</li> <li>La conversion à MultiMimsy aura lieu en 2005-2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voir ci-dessus; le plan stratégique souligne la nécessité de consolider les systèmes parallèles.</li> <li>La conversion à Mimsy XG a eu lieu en octobre/novembre 2005.</li> </ul>

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
<p><b>3.5 Projets d'immobilisations :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Musée a approuvé le budget d'immobilisations plusieurs mois après le début de l'exercice.</li> <li>• Le report de projets d'immobilisations entraînera vraisemblablement une hausse des coûts d'entretien et de réalisation des projets.</li> <li>• Puisque la direction a indiqué qu'il lui faudrait consacrer entre trois et quatre millions de dollars au fonctionnement, à l'entretien et à la réparation de ses installations au cours des prochaines années, elle devra trouver une solution à long terme, de concert avec le conseil, car l'immeuble prend de l'âge et les coûts d'entretien et de réparation ne cessent de croître.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La direction et le conseil d'administration n'ont eu cesse de solliciter activement l'appui des ministres, des organismes centraux et du ministère de Patrimoine canadien sur cette question.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le conseil d'administration; le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En cours</li> </ul>	<p>Le Musée sollicite des fonds du gouvernement pour donner suite à ses besoins en capital les plus urgents. Le Musée reste optimiste quant à l'octroi de ces fonds.</p> <p>Les discussions se poursuivent avec le portefeuille du Patrimoine canadien sur une solution à plus long terme pour régler les insuffisances budgétaires continues liées aux coûts d'immobilisations et de fonctionnement des immeubles.</p>



#### 4. Rayonnement

**CRITÈRES :** Le Musée gère efficacement ses programmes et ses activités tout en tenant compte des parties intéressées, afin de favoriser la connaissance, la compréhension et l'appréciation des arts visuels chez tous les Canadiens.

*Remarque : Le BVG conclut que les pratiques des expositions sont bien établies et le processus est bien géré. Il conclut également que les activités de recherche et de publications sont bien gérées.*

<p><b>4.1 Comité de programmation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le rôle du comité de programmation doit être précisé dans un mandat clair et les procès-verbaux doivent mieux refléter les décisions prises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction clarifiera le rôle du comité de programmation et veillera à ce que les procès-verbaux reflètent les décisions clés.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Immédiatement dans les procès-verbaux</li> <li>Rôle : fin de l'exercice 2005-2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le mandat du comité de programmation sera rédigé d'ici mars 2006.</li> <li>Les procès-verbaux des réunions reflètent les principales décisions du comité de programmation.</li> </ul>
<p><b>4.2 Documentation du processus de gestion des expositions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée aurait intérêt à se doter d'un processus de gestion des expositions bien documenté, qui serait mis à jour régulièrement afin de tenir compte des leçons, tirées de l'expérience, et des nouvelles pratiques exemplaires en ce domaine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La direction continuera de documenter le processus de gestion des expositions.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2006-2007</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inscrit au plan de travail de 2006-2007.</li> </ul>
<p><b>4.3 Leçons tirées de l'organisation des expositions :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Une fois une exposition terminée, les services concernés ne rédigent aucun rapport d'analyse sur les réussites et les ratés. Ainsi, bien qu'un plan de commercialisation assorti d'objectifs précis soit préparé pour chaque exposition temporaire et que des données sur la fréquentation soient recueillies, le Musée n'évalue pas dans quelle mesure la stratégie de commercialisation a été efficace.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée mettra en œuvre un processus pour saisir et intégrer les leçons apprises de l'organisation des expositions.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2005-2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le directeur, Expositions et Installations, a entrepris l'élaboration d'un processus d'évaluation normalisée des projets d'expositions. Des recherches sur des processus similaires dans d'autres institutions sont effectuées.</li> </ul>

<p><b>4.4 Pour les projets similaires à celui de Shawinigan dans l'avenir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Afin de guider la direction et les décisions du conseil quant aux propositions futures, il importe que le Musée élabore des critères détaillés qui pourraient servir de base à une analyse rigoureuse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le plan de vérification de 2005-2006 comprend un projet d'élaboration d'un cadre d'évaluation et de réalisation d'une évaluation du projet de Shawinigan.</li> <li>Le cadre d'évaluation servira à évaluer toutes propositions de projets futurs de nature similaire.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décembre 2006</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rapport final a été présenté en juin 2006. La réponse de la direction a été présentée en septembre 2006.</li> </ul>
--	---	---	---

Résultats/recommandations du BVG	Suivi et responsabilité pour le plan	Échéancier	Rapport d'étape
----------------------------------	--------------------------------------	------------	-----------------

## 5. Technologies de l'information

**CRITÈRES :** La planification, l'élaboration, la mise en œuvre et la gestion des systèmes des technologies de l'information assurent la continuité des activités et permettent de répondre aux besoins en matière d'information.

*Remarque :* Le rapport reconnaît que d'importantes améliorations ont été apportées dans la gestion des technologies de l'information depuis 1999. Aucune recommandation.

## 6. Ressources humaines

**CRITÈRES :** Le Musée a un effectif qui possède les compétences clés nécessaires pour atteindre ses objectifs stratégiques et opérationnels au moment voulu. Cet effectif doit rendre compte de ses résultats et travailler dans un milieu agréable et positif.

*Remarque :* Le rapport reconnaît que d'importants défis ont été relevés au cours des cinq dernières années et fait remarquer que le Musée a amélioré la structure de gestion des ressources humaines (création d'un comité des ressources humaines au conseil et la création de la position d'un directeur des ressources humaines). Reconnaît les efforts considérables dans l'amélioration de l'environnement au travail les relations syndicat/gestion.

<p><b>6.1 Gestion de rendement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aucune politique concernant la gestion du rendement n'est en place, exception faite de celle relative aux gestionnaires.</li> <li>Le rendement des employés n'est ni planifié ni évalué de façon systématique.</li> <li>Les objectifs stratégiques et opérationnels doivent être liés aux attentes en matière de rendement individuel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée élabore actuellement un système de gestion du rendement global pour tous les employés, lié aux objectifs stratégiques du Musée</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Janvier 2006</li> </ul>	<p>Le Musée prévoit adopter un nouveau système de gestion du rendement en 2007-2008.</p>
<p><b>6.2 Profil des compétences (du personnel du Musée) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée n'a pas encore répertorié les compétences dont il dispose par rapport au profil des compétences requises pour répondre à ses besoins à long terme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée préparera des profils de compétences des cadres supérieurs et des postes non représentés d'ici janvier 2006, ainsi que des postes syndiqués pour lesquelles un nouveau système de classification des postes en voie d'élaboration.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Janvier/septembre 2006</li> </ul>	<p>Le Musée espère mettre en œuvre le nouveau système de classification en 2006-2007. Le plan de travail de 2006-2007 comprend l'élaboration des profils de compétences.</p>

<p><b>6.3 Systèmes et pratiques de gestion :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Musée doit faire davantage pour s'assurer que ses systèmes et pratiques pourront mieux répondre aux besoins opérationnels et stratégiques de l'institution à long terme. Pour cela, il faudra une attention et un engagement soutenus de la part du conseil d'administration et des cadres supérieurs.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil d'administration devrait approuver le cadre stratégique de gestion des ressources humaines en juin 2005.</li> <li>Ce cadre représente le fondement qui permettra au Musée d'assurer que tous ses systèmes, politiques et pratiques de gestion des ressources humaines sont cohérents et servent les besoins à long terme du Musée.</li> <li>Le comité des ressources humaines récemment formé entend jouer un rôle actif de supervision dans ce domaine.</li> </ul> <p><b>Responsabilité :</b> le conseil d'administration, le directeur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juin 2005</li> <li>D'ici mars 2008-2009</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le conseil d'administration a approuvé le cadre stratégique en juin 2005.</li> </ul> <p>Actuellement, le Musée se concentre sur les priorités stratégiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'équité salariale et la conversion au nouveau système de classification;</li> <li>La gestion du rendement</li> <li>La planification de la relève</li> <li>Le développement du leadership</li> </ul> <p>Depuis sa création en juin 2004, le Comité des ressources humaines du conseil s'est réuni à tous les trimestres.</p>
--	--	---	---