



Commission canadienne
des grains

Canadian Grain
Commission

Audit de la conception et de l'efficacité opérationnelle des contrôles au niveau de l'entité

Rapport final

Novembre 2021



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	1
1. CONTEXTE	2
2. OBJECTIF ET PORTÉE	4
3. APPROCHE ET MÉTHODE	4
4. CONSTATATIONS, RECOMMANDATIONS ET PLANS D'ACTION	5
4.1 ENVIRONNEMENT DE CONTRÔLE	5
4.2 ÉVALUATION DES RISQUES	10
4.3 ACTIVITÉS DE CONTRÔLE	14
4.4 INFORMATION ET COMMUNICATION	15
4.5 SURVEILLANCE	15
5. CONCLUSION	15
6. REMERCIEMENTS ET PERSONNES-RESSOURCES	16
ANNEXE A – ÉCHELLE D'ÉVALUATION ET SOMMAIRE DES RÉSULTATS	17
ANNEXE B – MISE EN CORRESPONDANCE DES CONTRÔLES AU NIVEAU DE L'ENTITÉ AVEC LES PILIERS ET PRINCIPES DU COSO 2013	18
ANNEXE C – RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS, DES RECOMMANDATIONS ET DES PLANS D'ACTION DE LA DIRECTION	23
ANNEXE D – DÉTAILS DU CADRE DE GESTION DU CONTRÔLE INTERNE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS	34
ANNEXE E – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES CONTRÔLES AU NIVEAU DE L'ENTITÉ DE LA COMMISSION CANADIENNE DES GRAINS	35



SOMMAIRE

À l'exception des observations formulées dans le présent rapport, les auditeurs sont d'avis qu'il existe une assurance raisonnable que la Commission canadienne des grains a établi des contrôles au niveau de l'entité qui sont conformes aux cinq éléments du cadre intégré du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).

D'après les procédures d'audit effectuées, il semble que la Commission canadienne des grains dispose d'une base solide de contrôles au niveau de l'entité, la majorité des contrôles fonctionnant de manière efficace, en tout ou en partie. L'équipe d'audit a dégagé des possibilités d'amélioration dans les domaines importants suivants au niveau de l'entité :

- valeurs et éthique;
- évaluation et gestion intégrée des risques;
- cadre d'évaluation des risques de fraude;
- planification de la continuité des activités.

La chef des opérations, les directeurs et les responsables des processus opérationnels identifiés dans le rapport ont accepté ces recommandations. Ils se sont engagés à mettre en œuvre des plans d'action de la direction appropriés pour combler les lacunes relevées en matière de contrôle décrites à la section 4.

Nous sommes conscients qu'une partie de la période visée par l'audit, du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, est tombée pendant une pandémie mondiale sans précédent de COVID-19. Cette situation a présenté des défis encore jamais vus à la Commission canadienne des grains, à ses employés et à ses partenaires externes, qui ont dû transformer les processus opérationnels, les solutions technologiques et les styles de travail pour tenir compte des changements fréquents et imprévus inhérents au contexte de la COVID-19. Ces défis ont eu une incidence sur l'efficacité et l'efficience de certaines initiatives et de certains processus.

L'équipe d'audit a effectué les procédures d'audit appropriées et recueilli suffisamment d'éléments probants pour étayer l'opinion fournie dans le présent rapport. Elle a fondé son opinion en comparant les conditions, telles qu'elles étaient à ce moment-là, avec les critères d'audit préétablis convenus avec les responsables des processus opérationnels. Cette opinion ne s'applique qu'à l'entité examinée et à la portée décrite dans le présent document. Les Services d'audit et d'évaluation se conforment au Cadre de référence des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes, adopté par le gouvernement du Canada.

1. CONTEXTE

Selon la Politique sur la gestion financière du Secrétariat du Conseil du Trésor qui est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2017, les ministères fédéraux sont tenus d'établir un système de contrôle interne des rapports financiers axé sur le risque. Ces contrôles visent à faire en sorte que les ressources financières du gouvernement du Canada soient bien gérées quant à l'exécution des programmes offerts à la population canadienne et soient protégées grâce à des contrôles équilibrés qui permettent une certaine souplesse et une gestion des risques.

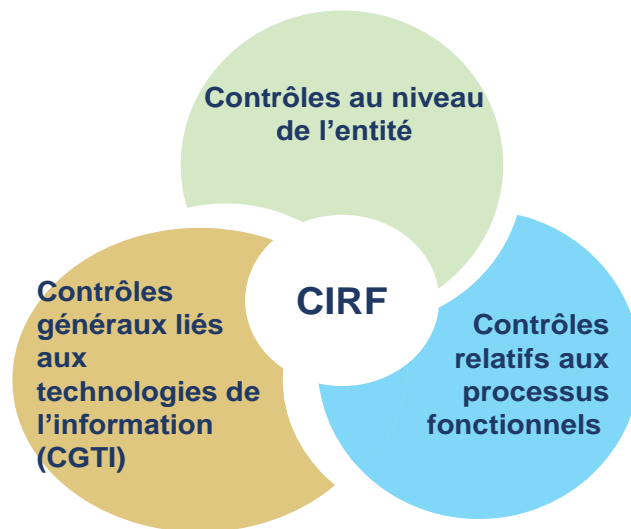
Les **contrôles au niveau de l'entité** représentent l'une des trois catégories de contrôle interne en matière de rapports financiers (CIRF) qui s'étendent à l'organisation et influent directement ou indirectement sur l'intégrité des rapports financiers. Les contrôles au niveau de l'entité sont principalement axés sur les contrôles de haut niveau de l'organisation, qui comprennent des éléments tels que :

- le ton sur le plan de l'éthique donné par les personnes aux échelons supérieurs;
- la culture;
- les valeurs et l'éthique;
- la gouvernance;
- la responsabilité;
- la transparence de la communication.

Ces contrôles peuvent comprendre également :

- l'évaluation et la gestion des risques;
- la gestion des ressources humaines;
- la fonction d'audit interne;
- le Comité ministériel d'audit;
- d'autres organismes de surveillance de la direction.

Ces contrôles ont une incidence fondamentale sur la fiabilité des contrôles relatifs aux processus et influent finalement sur la capacité de la Commission canadienne des grains d'atteindre ses buts et ses objectifs.



Les **contrôles généraux liés aux technologies de l'information (CGTI)** appuient le lancement, l'enregistrement, le traitement et la déclaration des transactions financières. Des CGTI robustes forment une base qui permet de se fier davantage aux contrôles des applications automatisées qui sont intégrés dans les systèmes financiers.

Les **contrôles relatifs aux processus fonctionnels** englobent les contrôles tant manuels qu'automatisés. Ils sont intégrés dans les transactions financières. Généralement considérés comme des processus opérationnels importants, ils comprennent ce qui suit :

- paie;
- avantages;
- immobilisations;
- comptabilité;
- déplacements;
- voyages;
- approvisionnement;
- recettes et comptes débiteurs.

Une évaluation des contrôles au niveau de l'entité est prévue dans le plan de surveillance cyclique triennal de l'Unité des systèmes et contrôles financiers. En mai 2017, un audit des contrôles au niveau de l'entité a été réalisé par des consultants externes. Onze (11) recommandations aux fins d'amélioration ont découlé de cet audit.

- Neuf (9) recommandations ont été mises en œuvre.
- Une (1) est en cours.
- Une (1) est liée à l'élaboration du cadre pour la gestion de la fraude et a été réévaluée au cours de cet audit.

Le commissaire en chef a approuvé l'intégration de cet audit des contrôles au niveau de l'entité dans le plan axé sur les risques des Services d'audit et d'évaluation de 2020-2021. Pour de plus amples renseignements sur le cadre de gestion du contrôle interne de la Commission canadienne des grains, veuillez consulter l'annexe D.

2. OBJECTIF ET PORTÉE

Cette mission visait à évaluer la pertinence de la conception et de l'efficacité opérationnelle des contrôles au niveau de l'entité établis par la Commission canadienne des grains pour appuyer la Politique sur la gestion financière du Conseil du Trésor.

La conception de contrôles a pour but d'établir des contrôles appropriés permettant d'atteindre les objectifs organisationnels. On évalue l'efficacité opérationnelle pour déterminer si les contrôles établis fonctionnent comme prévu.

Les critères détaillés utilisés dans le cadre de cet audit sont tirés des piliers et des principes du cadre intégré du COSO 2013. L'annexe B présente un résumé des contrôles au niveau de l'entité de la Commission canadienne des grains déterminés dans le cadre du présent audit et les associe aux piliers et aux principes.

L'audit a porté sur tous les contrôles au niveau de l'entité de la Commission canadienne des grains qui étaient en place entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020.

3. APPROCHE ET MÉTHODE

La méthode d'audit des Services d'audit et d'évaluation repose à la fois sur le Cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'Institut des auditeurs internes et sur la Politique sur l'audit interne du Secrétariat du Conseil du Trésor et les directives connexes.

Au cours de l'audit, l'équipe d'audit a effectué les procédures suivantes :

- obtenir et examiner les politiques, procédures, directives et normes du Conseil du Trésor et autres du gouvernement du Canada concernant les contrôles au niveau de l'entité;
- obtenir et examiner les politiques, procédures et documents de gouvernance interne pertinents de la Commission canadienne des grains;
- analyser les rapports d'évaluation des contrôles internes, les recommandations et les mesures correctives antérieures;
- interroger les directeurs et les experts en la matière responsables du maintien des contrôles au niveau de l'entité dans leur domaine de responsabilité;
 - les entrevues visaient à déterminer les contrôles existants et à vérifier les constatations de l'audit;
- corroborer les affirmations de la direction en obtenant et en examinant les documents justificatifs et en vérifiant l'efficacité de certains contrôles au niveau de l'entité, le cas échéant;

- associer les contrôles au niveau de l'entité déterminés au cours de l'audit avec les piliers et les principes du cadre intégré du COSO 2013 (annexe B).

4. CONSTATATIONS, RECOMMANDATIONS ET PLANS D'ACTION

Cette section présente les principales constatations, les recommandations ainsi que les plans d'action de la direction. Les constatations de moindre importance, risque ou impact ont été communiquées aux entités auditées de vive voix ou par lettres envoyées à la direction. Les éléments de contrôle de la Commission canadienne des grains qui ont été examinés et pour lesquels aucune constatation particulière n'a été faite sont présentés à l'annexe E.

Les constatations sont organisées en fonction des cinq piliers du cadre intégré du COSO 2013 et des principes connexes qui sont décrits en détail à l'annexe B.

4.1 ENVIRONNEMENT DE CONTRÔLE

- ❖ **Conclusion : dans l'ensemble, l'environnement de contrôle a été conçu de manière adéquate et a bien fonctionné. Des possibilités d'amélioration ont été relevées dans quatre domaines; elles sont décrites dans cette section.**

L'environnement de contrôle est l'ensemble de normes, de processus et de structures sur lequel repose l'exécution des contrôles internes à l'échelle de l'organisation. Les organismes de surveillance et la haute direction donnent le ton quant aux normes de conduite attendues. La direction renforce les attentes à différents niveaux de l'organisation.

L'environnement de contrôle comprend :

- les valeurs d'intégrité et d'éthique de l'organisation;
- la gouvernance et la surveillance;
- la structure organisationnelle;
- l'attribution des pouvoirs et des responsabilités;
- le processus utilisé pour attirer et maintenir en poste du personnel compétent;
- la rigueur des mesures de rendement et des récompenses.

L'environnement de contrôle qui en découle exerce une influence généralisée sur le système global de contrôle interne.

La section suivante décrit les contrôles au niveau de l'entité qui définissent l'environnement de contrôle de la Commission canadienne des grains pour lesquels des constatations d'audit ont été faites.

4.1.1 Code de valeurs et d'éthique et formation

La Commission canadienne des grains a élaboré son propre Code de valeurs et d'éthique, intitulé « Vivre nos valeurs », pour accompagner le Code de valeurs et d'éthique du secteur public appliqué à l'échelle du gouvernement aux termes de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* et des dispositions du Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Le Code de valeurs et d'éthique définit les responsabilités et décrit les normes et les attentes organisationnelles en matière de comportement éthique ou moral, de pratiques commerciales acceptables et de conflit d'intérêts. Il contient des exemples de comportements jugés acceptables et inacceptables.

La responsabilité de la tenue à jour du Code de valeurs et d'éthique est déléguée à l'agente des valeurs et de l'éthique, qui occupe aussi un poste de présidence au sein du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique décrit plus loin dans le rapport. À l'heure actuelle, le Code fait l'objet d'une mise à jour en fonction de la plus récente Politique sur la gestion des personnes et de la Directive sur les conflits d'intérêts du Secrétariat du Conseil du Trésor.

On s'attend à ce que les nouveaux employés de la Commission canadienne des grains signent le Code de valeurs et d'éthique au moment de leur embauche, et chaque année par la suite dans le cadre des examens du rendement. En vérifiant un échantillon de nouveaux employés pour déterminer s'ils avaient signé le Code de valeurs et d'éthique à leur entrée en fonction, nous avons constaté que les dossiers des ressources humaines ne renferment aucune preuve de la signature du Code de valeurs et d'éthique pour 76 % des employés faisant partie de l'échantillon.

De plus, tous les nouveaux employés de la Commission canadienne des grains doivent suivre le cours « Orientation à la fonction publique », élaboré par l'École de la fonction publique du Canada. Ce cours, qui contient des éléments relatifs aux valeurs et à l'éthique, fait partie des profils d'apprentissage de base personnels des employés. Cependant, il semble n'y avoir aucune formation obligatoire périodique et continue sur les valeurs et l'éthique après l'embauche.

Recommandation 1

Nous recommandons que la directrice des Ressources humaines :

- analyse le processus de signature initiale du Code de valeurs et d'éthique et détermine des mesures qui veilleront à ce que tous les nouveaux employés signent le code en temps opportun;
- examine et évalue des options pour qu'une formation soit suivie de façon périodique et continue sur les valeurs et l'éthique, et intègre les options acceptables dans les plans d'apprentissage des employés.

Plan d'action de la direction 1

La lettre d'offre contient un paragraphe normalisé qui porte précisément sur le respect du Code de valeurs et d'éthique et qui fait partie des conditions d'emploi. L'agent ou l'agente des valeurs et de l'éthique doit déterminer s'il faut obtenir une signature supplémentaire au cours du processus d'intégration. Si elle le juge nécessaire, l'Unité du soutien opérationnel

et intégration de la rémunération collaborera avec les employés administratifs régionaux afin de déterminer la raison principale pour laquelle nous ne recevons pas rapidement la signature du Code de valeurs et d'éthique. Elle mettra en œuvre une procédure améliorée d'ici le 30 septembre 2021.

Dans le cadre de l'examen portant sur l'ensemble de la formation obligatoire de la Commission canadienne des grains et de l'élaboration de sa stratégie sur l'apprentissage, des options de formation en matière de valeurs et d'éthique seront examinées plus en détail. Il faut rendre obligatoires des activités périodiques de sensibilisation ou de formation sur les valeurs et l'éthique pour tous les employés. L'agent ou l'agente des valeurs et de l'éthique se chargera de la mise en œuvre d'ici le 31 mars 2022.

4.1.2 Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique

La Commission canadienne des grains a créé le Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique pour promouvoir le Code de valeurs et d'éthique et soutenir le travail de l'agente des valeurs et de l'éthique, qui occupe aussi un poste de présidence au sein du groupe de travail. Celui-ci est composé de représentants bénévoles de chaque région de la Commission canadienne des grains. Avant la pandémie de COVID-19, le groupe :

- se réunissait tous les mois;
- a produit un plan triennal sur les valeurs et l'éthique axé sur des activités de sensibilisation et de formation en matière d'éthique;
- a communiqué les progrès réalisés au Comité ministériel d'audit de façon périodique.

L'audit a permis de constater que toutes les activités du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique, y compris les réunions courantes, le plan d'activité et les mises à jour présentées au Comité ministériel d'audit, ont été suspendues en mars 2020 en raison de la pandémie. Il semble qu'avant cette interruption, le rôle et les responsabilités de l'agente des valeurs et de l'éthique n'étaient pas clairement définis dans le mandat du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique ou dans d'autres documents d'orientation.

Recommandation 2

Compte tenu de la reprise des activités de la Commission canadienne des grains, nous recommandons que les activités courantes du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique reprennent, et que le rôle et les responsabilités de l'agente des valeurs et de l'éthique soient officialisés.

Plan d'action de la direction 2

L'agente des valeurs et de l'éthique chargée de la mise en œuvre de ce plan d'action est actuellement la directrice intérimaire des Ressources humaines. Le portefeuille de l'agente des valeurs et de l'éthique sera temporairement réaffecté à un conseiller principal ou à une conseillère principale en relations de travail à compter de septembre 2021. Le groupe de travail a repris ses réunions en novembre 2020, avec l'intention de rétablir un calendrier de réunions courantes d'ici le 29 octobre 2021.

De plus, le rôle et les responsabilités de l'agente des valeurs et de l'éthique doivent être énoncés dans le mandat d'ici le 29 octobre 2021. Un plan d'action triennal sur les valeurs et

l'éthique de 2021 à 2023 sera rédigé et présenté à la chef des opérations et au commissaire en chef pour approbation d'ici le 29 octobre 2021. On présentera un compte rendu du plan d'action sur les valeurs et l'éthique au Comité ministériel d'audit en novembre 2021.

4.1.3 Comité de direction

La Commission canadienne des grains a mis sur pied un Comité de direction pour aider la chef des opérations à assurer la direction et à exécuter les stratégies liées à la gestion quotidienne de l'organisation. Le Comité de direction se réunit chaque semaine et selon les besoins. Toutefois, les auditeurs ont observé que le mandat du Comité de direction est à l'état d'ébauche depuis 2017.

Recommandation 3

Nous recommandons que la chef des opérations veille à ce que le mandat du Comité de direction soit mis à jour et présenté au commissaire en chef aux fins d'approbation.

Plan d'action de la direction 3

La chef des opérations doit mettre à jour le mandat du Comité de direction, avec l'accord de ce dernier et de la Commission. L'objectif visé est de veiller à ce que les rôles et les responsabilités du Comité de direction et ceux de la Commission soient clairement définis dans leur mandat respectif.

La signature finale du mandat du Comité de direction sera obtenue au niveau décisionnel du commissaire en chef d'ici le 31 décembre 2021.

4.1.4 Politiques et pratiques de ressources humaines

La Commission canadienne des grains a établi des politiques et des pratiques de ressources humaines qui comprennent notamment les éléments suivants :

- **Programme de gestion du rendement** : un programme rigoureux de gestion du rendement qui comprend des évaluations du rendement annuelles et semestrielles pour tous les employés. Le processus d'examen permet aux gestionnaires et aux employés de communiquer et de fournir une rétroaction au moyen de l'application de la Gestion du rendement de la fonction publique (GRFP) à l'échelle du gouvernement. La responsabilité des examens du rendement est intégrée dans les objectifs de rendement de chaque directeur ou directrice. Cette approche a permis à la Commission canadienne des grains d'atteindre un taux moyen de réalisation des évaluations du rendement de plus de 90 %.
- **Plans de gestion des talents** : conformément à la Directive sur la gestion du rendement, des plans de gestion des talents sont établis pour les employés qui répondent constamment aux attentes et qui aspirent à poursuivre leur cheminement de carrière.
- **Plans d'apprentissage et de perfectionnement** : les plans d'apprentissage de base personnels sont élaborés grâce à la collaboration entre les employés et leurs

superviseurs. Les plans, adaptés aux intérêts de chaque employé, intègrent des exigences particulières en matière de formation pour chaque niveau d'emploi et selon les besoins du poste.

- **Programme des prix et de la reconnaissance** : ce programme vise à récompenser les employés dont les réalisations et les contributions témoignent des valeurs de la Commission canadienne des grains.
- **Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion** : ce comité a été créé pour aider la chef des opérations à élaborer des plans de diversité et d'inclusion et à les mettre en œuvre. Le comité est composé de représentants de toutes les régions de la Commission canadienne des grains, et ses membres se réunissent périodiquement pour discuter des activités et des initiatives visant à attirer et à maintenir en poste un effectif diversifié. L'audit a permis d'observer que des renseignements importants sur le comité, comme le mandat, la liste des membres et les plans de diversité et d'inclusion, n'ont pas été mis à jour depuis 2015.
- **Planification des ressources humaines et de la relève** : des outils, des instructions et du soutien de la part des conseillers en ressources humaines sont offerts aux équipes de gestion des divisions pour faciliter la planification des ressources humaines. Ce processus fait partie de la planification budgétaire visant à déterminer les besoins futurs en personnel. L'Unité des ressources humaines et le Comité de direction organisent des séances générales de planification des ressources humaines afin d'examiner des plans de relève pour les postes essentiels et les postes de cadre. Toutefois, l'audit n'a permis de trouver aucune preuve de l'intégration de la planification des ressources humaines et de la relève au niveau des divisions et de la direction.
- **Descriptions et classifications de poste** : les descriptions de poste des employés sont fondées sur les normes de classification des postes élaborées par le Secrétariat du Conseil du Trésor. Toute modification d'une description de poste est soumise à un processus officiel d'examen et d'approbation par un agent ou une agente de classification agréé. En examinant un échantillon de descriptions de poste, les auditeurs ont constaté, à plusieurs endroits, que les descriptions de poste de la Commission canadienne des grains ne respectaient pas un format normalisé et qu'elles n'avaient pas été révisées depuis au moins cinq ans. Cependant, les prochains exercices de conversion de la classification du Secrétariat du Conseil du Trésor permettront de mettre la plupart des descriptions de poste à jour et de les harmoniser avec les descriptions de poste normalisées en 2021 et 2022.

Recommandation 4

Nous recommandons que la directrice des Ressources humaines s'assure que :

- le mandat du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, la liste de ses membres, le nouveau plan de diversité et d'inclusion, et tout autre renseignement pertinent soient mis à jour pour informer le personnel de la Commission canadienne des grains des nouvelles initiatives en matière d'équité et de diversité;
- un processus est élaboré pour veiller à la planification périodique intégrée des ressources humaines des divisions.

Plan d'action de la direction 4

La liste des membres du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion fait actuellement l'objet d'une révision, et de nouveaux membres seront sollicités au besoin. Les coprésidents du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion travaillent avec l'Unité des communications pour mettre à jour la section du comité sur le site Web interne de la Commission canadienne des grains, PersonNet, d'ici le 30 septembre 2021.

Des discussions sur la planification interdivisionnelle et les initiatives de l'organisation auront lieu au moins deux fois par année dans le cadre des réunions du Comité de direction. La directrice des Ressources humaines accepte la responsabilité de la mise en œuvre de ces mesures d'ici le 31 décembre 2021.

4.2 ÉVALUATION DES RISQUES

- ❖ **Conclusion : la conception du processus d'évaluation des risques et du cadre de gestion des risques de fraude à l'échelle de la Commission canadienne des grains doit être améliorée.**

La gestion des risques consiste à déterminer, à évaluer et à hiérarchiser les risques, puis à affecter les ressources nécessaires pour atténuer les répercussions des événements indésirables et maximiser les occasions possibles. La gestion des risques vise à faire en sorte que l'incertitude n'empêche pas une organisation d'atteindre ses objectifs.

Cette section porte sur la situation actuelle de la gestion intégrée des risques et du risque de fraude à la Commission canadienne des grains, et présente les constatations, les recommandations et les plans d'action de la direction qui s'y rapportent.

4.2.1 Gestion intégrée des risques

Pour appuyer le Cadre stratégique de gestion du risque du Secrétariat du Conseil du Trésor, la Commission canadienne des grains a créé la Politique de gestion intégrée du risque (GIR), qui vise à instaurer une culture proactive de gestion des risques dans toute l'organisation.

La politique définit la structure de gouvernance de la gestion des risques ainsi que les rôles et les responsabilités afin d'assurer l'intégration harmonieuse de la gestion intégrée des risques à tous les niveaux opérationnels de la Commission canadienne des grains.

Toutefois, la Politique de GIR n'a pas été mise à jour depuis 2010 en fonction des changements survenus concernant le contexte, les rôles et les responsabilités de l'organisation.

Le Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques est composé de membres de chaque division de la Commission canadienne des grains. Il a été mis sur pied pour qu'il élabore un registre des risques organisationnels et puisse ainsi cerner et évaluer les risques importants par rapport aux objectifs stratégiques. Le plus récent registre des risques organisationnels 2020-2021 a été rédigé, mais il n'a pas encore été présenté au Comité de

direction pour qu'il le commente et en tienne compte dans le processus de planification stratégique.

L'audit a permis de constater que le processus actuel de détermination et d'évaluation des risques de la Commission canadienne des grains est axé sur les risques stratégiques de haut niveau, et qu'il ne cadre pas avec les renseignements relatifs aux risques de niveau opérationnel de l'organisation. Sans une intégration de bas en haut, il se peut que les renseignements sur les risques ne soient pas analysés de manière uniforme, ni transmis aux hauts fonctionnaires compétents pour qu'ils puissent prendre des mesures d'atténuation en temps utile. La coordination permettra également d'échanger des renseignements sur les risques à l'échelle de l'organisation pour assurer l'adoption d'approches uniformes en cas de décisions similaires fondées sur les risques et ainsi éviter les chevauchements ou les doubles emplois.

Recommandation 5

Nous recommandons que le directeur, Innovation et stratégie, examine et mette à jour la Politique de gestion intégrée du risque pour qu'elle tienne compte du contexte organisationnel le plus récent, y compris les rôles et responsabilités respectifs.

Plan d'action de la direction 5

Le directeur, Innovation et stratégie, accepte la recommandation et révisera la politique d'ici la fin de l'exercice 2021-2022.

Recommandation 6

Nous recommandons que le Comité de direction définisse un processus et une responsabilité pour la coordination de l'évaluation des risques au niveau opérationnel, et qu'il les intègre dans le processus d'évaluation des risques stratégiques à l'échelle de la Commission canadienne des grains.

Plan d'action de la direction 6

Le directeur, Innovation et stratégie, en collaboration avec le Comité de direction, définira un processus d'évaluation des risques au niveau opérationnel ainsi qu'une façon de l'intégrer dans le processus d'évaluation des risques stratégiques d'ici le 31 mars 2022.

La responsabilité de la coordination du processus incombera au Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques, tandis que la responsabilité associée au suivi et à l'atténuation des risques de niveau opérationnel continuera de relever de chaque secteur d'activité.

4.2.2 Cadre de gestion des risques de fraude

Le risque de fraude est inhérent à tous les programmes et ministères fédéraux. Les répercussions d'un acte frauduleux peuvent aller au-delà de la perte d'immobilisations corporelles. Une telle situation peut également miner la confiance des Canadiens à l'égard de la fonction publique fédérale. La meilleure mesure que l'organisation peut prendre pour réduire les risques de fraude est d'établir un cadre exhaustif de gestion des risques de fraude comprenant quatre éléments essentiels :

- une structure de gouvernance qui envoie un message de tolérance zéro en cas de fraude;
- une évaluation approfondie des risques de fraude afin de cerner les vulnérabilités aux activités frauduleuses;
- des mesures de contrôle pour prévenir et détecter la fraude;
- des procédures pour enquêter sur des allégations de fraude et gérer de telles situations.

Cet audit a permis de déterminer les éléments et les acteurs qui contribuent, directement ou indirectement, au cadre de gestion des risques de fraude de la Commission canadienne des grains. Ces éléments et acteurs sont regroupés en fonction des quatre principaux éléments du cadre de gestion des risques de fraude, décrits ci-après.

Gouvernance des risques de fraude : la Commission canadienne des grains dispose d'un organisme de surveillance, le Comité ministériel d'audit, et possède un Code de valeurs et d'éthique. En outre, il existe une responsabilité en matière de gestion de la divulgation des conflits d'intérêts.

Conformément aux procédures de divulgation d'actes répréhensibles, les employés ont la possibilité d'exprimer leurs préoccupations concernant un risque de fraude, et ils bénéficient d'une protection garantie par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*.

Bien que plusieurs mesures de contrôle soient en place, nous avons observé qu'il n'y a pas de politique établie ni de responsabilité globale concernant le cadre de prévention de la fraude. Ensemble, ces deux mesures de contrôle supplémentaires contribueraient à renforcer la position de la direction sur la tolérance à la fraude et son engagement à appliquer les mesures de contrôle et les mécanismes de lutte contre la fraude.

Évaluation des risques de fraude : le Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques tient compte des risques de fraude lorsqu'il cerne et évalue les risques par rapport aux objectifs stratégiques. L'équipe des finances évalue les risques de fraude au cours de l'élaboration d'un plan de surveillance systématique des états financiers. L'équipe des Services d'audit et d'évaluation tient compte des risques de fraude au cours de l'élaboration d'un plan d'audit pluriannuel axé sur les risques et lors de la planification de chaque mission d'audit interne.

L'audit a permis de constater qu'il n'existe actuellement aucun processus permettant de cerner, de consigner et d'évaluer les risques de fraude opérationnels à l'échelle de la Commission canadienne des grains. Sans une évaluation formelle des risques de fraude, y compris l'analyse et la planification des mesures d'atténuation, le risque d'activités frauduleuses peut être accru.

Contrôles opérationnels antifraudes : tous les nouveaux employés doivent suivre le cours obligatoire « Orientation à la fonction publique » offert par l'École de la fonction publique du Canada, qui comprend une formation sur les contrôles antifraudes et une analyse des scénarios de fraude potentielle.

Sous la responsabilité de la chef de la direction financière, l'équipe des finances assure un système de contrôles en matière d'opérations comptables et d'états financiers qui empêche directement ou indirectement toute opération frauduleuse. Chaque année, les auditeurs externes vérifient les contrôles en matière d'états financiers, y compris l'analyse des données pour cerner d'éventuelles opérations frauduleuses. En outre, les contrôles internes sont évalués sur une base cyclique conformément au Cadre de gestion du contrôle interne.

Pour empêcher la falsification des documents officiels relatifs aux grains, les Services à l'industrie maintiennent un solide système de gestion de la qualité. En outre, tous les employés de la Commission canadienne des grains sont soumis à une vérification des antécédents et à une enquête de sécurité. Les employés sont également tenus responsables de leur conduite au moyen d'évaluations du rendement annuelles et semestrielles.

Bien que la formation obligatoire suivie par tous les nouveaux employés comporte un volet sur la fraude, il n'existe aucune exigence en matière de formation continue ou périodique sur la fraude. L'absence d'activités systématiques de formation et de sensibilisation en matière de fraude pourrait faire en sorte que les employés ne reconnaissent pas et ne signalent pas les activités potentiellement frauduleuses.

Gestion des allégations de fraude et enquête connexe : la Commission canadienne des grains peut compter sur un agent supérieur ou une agente supérieure de divulgation d'actes répréhensibles, qui est titulaire d'un certificat d'examineur de fraude et qui possède une expertise des enquêtes sur les allégations de fraude. Cela pourrait contribuer à déterminer la marche à suivre en cas d'allégation de fraude.

Recommandation 7

Nous recommandons que le Comité de direction confie la responsabilité de la tenue à jour du cadre de gestion des risques de fraude, et qu'il élabore un plan d'action à l'égard des éléments du cadre de gestion des risques de fraude de la Commission canadienne des grains qui doivent être renforcés. Plus précisément, le plan doit prévoir une politique sur la fraude ou une déclaration antifraude, des activités de formation et de sensibilisation périodiques en matière de fraude et un processus systématique pour cerner et consigner les risques de fraude.

Plan d'action de la direction 7

La chef des opérations, en collaboration avec le Comité de direction, désignera des responsables opérationnels qui veilleront à ce qu'un énoncé sur les risques de fraude soit envoyé aux employés de la Commission canadienne des grains afin d'accroître la sensibilisation à la prévention de la fraude et qui établiront si une formation organisationnelle supplémentaire est nécessaire en complément à cet énoncé. Cela sera fait d'ici le 31 décembre 2021.

La chef des opérations veillera à ce que le directeur, Innovation et stratégie, intègre une composante de prévention de la fraude dans le processus annuel d'évaluation des risques stratégiques afin que les risques possibles de fraude soient cernés et consignés. Cela sera fait d'ici le 30 septembre 2022.

La responsabilité de la coordination du processus incombera au Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques, tandis que la responsabilité du suivi et de l'atténuation des risques opérationnels de fraude continuera de relever des différents secteurs d'activité.

4.3 ACTIVITÉS DE CONTRÔLE

- ❖ **Conclusion : bien que les activités de contrôle aient été conçues efficacement, le plan de continuité des activités n'est pas achevé et n'a pas été mis à l'essai. Sans un solide plan de continuité des activités, la Commission canadienne des grains court un risque élevé de voir ses principaux processus opérationnels interrompus en cas de catastrophe.**

Les activités de contrôle servent de mécanisme pour gérer la réalisation des objectifs organisationnels. Le choix et l'établissement de contrôles internes, ainsi que leur mise en œuvre au moyen de politiques et de procédures, font partie des principes directeurs des activités de contrôle.

La section qui suit décrit les mécanismes utilisés par la Commission canadienne des grains pour signaler aux responsables des processus opérationnels les lacunes en matière de contrôle interne constatées par des auditeurs. La description d'autres éléments de la Commission canadienne des grains dans ce domaine se trouve à l'annexe C.

4.3.1 Plan de continuité des activités

L'audit des contrôles au niveau de l'entité de 2017 a révélé que le plan de continuité des activités de la Commission canadienne des grains n'était pas achevé; aussi les auditeurs ont-ils recommandé de faire un suivi à cet égard. Bien que la direction ait accepté cette recommandation et ait élaboré un plan d'action pour y donner suite, la mise en œuvre a été interrompue en raison de la COVID-19. On a informé l'équipe d'audit que la planification de la continuité des activités était censée reprendre.

Recommandation 8

Nous recommandons que le chef de la direction financière veille à ce que le plan de continuité des activités soit achevé. Selon la Norme de sécurité opérationnelle – Programme de planification de la continuité des activités (NSOPPCA) de la Politique sur la sécurité du gouvernement du Conseil du Trésor, la planification de la continuité des activités doit tenir compte de composantes essentielles comme la gouvernance, l'analyse des répercussions sur les activités et les activités de préparation.

Plan d'action de la direction 8

Le chef de la direction financière demandera l'approbation du Comité de direction pour réactiver le plan de continuité des activités de la Commission canadienne des grains au cours du premier trimestre de l'exercice 2021-2022. L'analyse des fonctions essentielles et des répercussions sur les activités sera également examinée et renouvelée en 2021-2022.

Au cours de l'exercice 2022-2023, l'ébauche du plan de continuité des activités sera mise à jour en fonction des leçons tirées de la pandémie, puis soumise à l'approbation du Comité de direction. La formation et la mise à l'essai auront lieu également au cours de l'exercice 2022-2023. La chef de la direction financière est responsable de ce plan d'action de la direction.

4.4 INFORMATION ET COMMUNICATION

❖ **Conclusion : les processus et les contrôles associés à l'information et à la communication ont été conçus de manière efficace.**

Les systèmes d'information et de communication visent principalement à faire en sorte que les intervenants internes et externes obtiennent en temps utile des renseignements pertinents et suffisants pour préparer des états financiers fiables et maintenir des contrôles internes adéquats.

Aucune constatation n'a été faite dans ce domaine. Les détails des éléments de contrôle dans ce domaine sont présentés à l'annexe C.

4.5 SURVEILLANCE

❖ **Conclusion : les activités de surveillance sont conçues efficacement.**

La surveillance vise à déceler et à corriger les écarts relatifs aux contrôles dans l'ensemble du système des contrôles en matière de rapports et d'états financiers. Les principes directeurs des activités de surveillance sont les suivants :

- réalisation d'évaluations continues;
- évaluation;
- communication des lacunes.

Aucune constatation n'a été faite dans ce domaine. Les activités de surveillance mentionnées au cours de cet audit sont décrites à l'annexe C.

5. CONCLUSION

En se fondant sur les résultats d'évaluation décrits précédemment, l'équipe d'audit estime que les contrôles au niveau de l'entité de la Commission canadienne des grains sont généralement bien conçus et mis en œuvre, et qu'ils sont conformes aux cinq grands domaines du cadre intégré de contrôle interne du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.

L'audit a permis de dégager certaines possibilités d'amélioration, qui sont communiquées dans le présent rapport. L'annexe C présente également un résumé de tous les contrôles, recommandations et plans d'action de la direction.

6. REMERCIEMENTS ET PERSONNES-RESSOURCES

Nous remercions la chef de la direction financière, la chef des opérations, les commissaires et leur personnel, qui nous ont apporté leur aide pendant cet audit, et nous sommes impatients de travailler avec eux aux futures missions.

Le rapport d'audit final a été transmis aux personnes suivantes :

Doug Chorney, commissaire en chef

Jocelyn Beaudette, chef des opérations

Cheryl Blahey, chef de la direction financière

Patti Charach, directrice intérimaire, Ressources humaines

Jon Friesen, directeur, Innovation et stratégie

Personnes-ressources de l'équipe d'audit

Angela Davis, dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation

Anna Chugunova, auditrice interne principale

Annexe A – Échelle d'évaluation et sommaire des résultats

Les conclusions tirées pour chacun des critères utilisés dans l'audit ont été formulées en accord avec les définitions décrites dans le tableau ci-après.

CONCLUSION	DÉFINITION
Bien contrôlé	Bien géré. Aucune faiblesse importante constatée, et généralement efficace.
Contrôlé	Bien géré et efficace. Des améliorations mineures sont nécessaires.
Problèmes mineurs	Requièrent l'attention de la direction (lorsqu'au moins un des critères suivants s'applique) : <ul style="list-style-type: none">✓ faiblesses en matière de contrôle, mais l'exposition au risque est limitée, car il est peu probable qu'il se concrétise;✓ faiblesses en matière de contrôle, mais l'exposition au risque est limitée, car les répercussions ne sont pas importantes.
Améliorations importantes requises	Requièrent l'attention immédiate de la direction (lorsqu'au moins un des trois critères suivants s'applique) : <ul style="list-style-type: none">✓ des redressements financiers s'imposent à l'égard de certains postes ou domaines ou pour le Ministère;✓ des lacunes en matière de contrôle entraînent une exposition élevée au risque;✓ des lacunes importantes dans la structure de contrôle globale.

Annexe B – Mise en correspondance des contrôles au niveau de l’entité avec les piliers et principes du COSO 2013

La Commission canadienne des grains a adopté le cadre du Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) recommandé par la Politique sur le contrôle interne du Conseil du Trésor qui est entrée en vigueur en 2009 et qui a été remplacée par la Politique sur la gestion financière en 2017.

En 2013, le COSO a mis à jour son cadre de contrôle en fonction des changements survenus concernant l’environnement des activités, le fonctionnement et la réglementation. Ces mises à jour visaient à :

- tenir compte des changements importants apportés à l’environnement des activités;
- définir les critères qui devaient servir à mettre au point et à évaluer les contrôles internes;
- mettre davantage l’accent sur les objectifs visant les activités, la conformité et les rapports non financiers.

Le tableau suivant présente un résumé des contrôles au niveau de l’entité mentionnés dans l’audit et mis en correspondance avec les piliers et principes du COSO 2013.

Piliers et principes du COSO 2013		Contrôles au niveau de l’entité
Environnement de contrôle		
Principe 1	L’organisation a pris un engagement manifeste à l’égard de l’intégrité et des valeurs éthiques.	<ul style="list-style-type: none"> • Code des valeurs et d’éthique et formation • Groupe de travail sur les valeurs et l’éthique et agente des valeurs et de l’éthique • Agent ou agente en matière de divulgation des conflits d’intérêts • Procédure de divulgation d’actes répréhensibles • Responsabilité de l’agent ou l’agente en matière de divulgation • Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail
Principe 2	Le conseil d’administration (CA) agit de façon indépendante de la direction et surveille l’élaboration et l’application des contrôles internes.	<ul style="list-style-type: none"> • Comité ministériel d’audit • Commissionnaires • Comité de direction • Services d’audit et d’évaluation

Principe 3	La direction, sous la surveillance du CA, a établi une structure et des rapports hiérarchiques appropriés et attribue les pouvoirs et les responsabilités nécessaires afin que les objectifs soient atteints.	<ul style="list-style-type: none"> · La dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation et la chef de la direction financière sont indépendantes, et elles relèvent directement du commissaire en chef. · La dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation, la chef de la direction financière et les auditeurs externes ont un accès illimité au Comité ministériel d'audit. · Tenue à jour des organigrammes.
Principe 4	L'organisation est déterminée à recruter, à perfectionner et à maintenir en poste des personnes compétentes en fonction des objectifs établis.	<ul style="list-style-type: none"> · Politiques et procédures relatives aux ressources humaines · Plans de gestion des talents · Plans d'apprentissage et de perfectionnement · Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion · Planification des ressources humaines et de la relève · Descriptions et classifications de poste · Perfectionnement en langues officielles
Principe 5	Les gens doivent rendre des comptes à l'organisation relativement à leurs responsabilités en matière de contrôle interne afin que les objectifs soient atteints.	<ul style="list-style-type: none"> · Programme de gestion du rendement · Programme des prix et de la reconnaissance
Évaluation des risques		
Principe 6	L'organisation établit des objectifs suffisamment précis pour que les risques qui y sont associés puissent être cernés et évalués.	<ul style="list-style-type: none"> · Politique de gestion intégrée du risque · Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques · Registre des risques organisationnels
Principe 7	L'organisation cerne les risques pouvant entraver l'atteinte des objectifs dans l'ensemble de l'entité, et les analyse pour déterminer la meilleure façon de les gérer.	<ul style="list-style-type: none"> · Politique de gestion intégrée du risque · Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques

<p>Principe 8</p>	<p>L'organisation tient compte de la possibilité de fraude lorsqu'elle évalue les risques pouvant entraver l'atteinte des objectifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Comité ministériel d'audit · Codes de valeurs et d'éthique · Responsabilité en matière de gestion des conflits d'intérêts · Procédure de divulgation d'actes répréhensibles · Le Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques examine les risques de fraude. · Les Finances évaluent les risques de fraude. · Les Services d'audit et d'évaluation tiennent compte des risques de fraude lorsqu'ils élaborent un plan d'audit pluriannuel axé sur les risques et qu'ils planifient chaque mission d'audit interne. · Cours « Orientation à la fonction publique » · Système de contrôles en matière d'opérations comptables · Les auditeurs externes vérifient les contrôles en matière d'états financiers. · Cadre de gestion du contrôle interne · Les Services à l'industrie tiennent à jour le système de gestion de la qualité. · Autorisations de sécurité · Agent supérieur ou agente supérieure de divulgation
<p>Principe 9</p>	<p>L'organisation décèle et évalue les changements qui pourraient avoir des répercussions importantes sur le système de contrôle interne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques · Registre des risques organisationnels · Évaluation cyclique des risques liés aux états financiers et surveillance des contrôles · Les auditeurs externes vérifient les contrôles en matière d'états financiers.
<p>Activités de contrôle</p>		
<p>Principe 10</p>	<p>L'organisation sélectionne et élabore des activités de contrôle qui contribuent à réduire à un niveau acceptable les risques</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Cadre de gestion du contrôle interne · Ensemble de politiques et de procédures en matière de contrôles financiers

	pouvant entraver l'atteinte des objectifs.	<ul style="list-style-type: none"> · Ententes sur les niveaux de service · Planification de la continuité des activités
Principe 11	L'organisation sélectionne et élabore des activités de contrôle général relatives à la technologie qui favorisent l'atteinte des objectifs.	Hors de la portée
Principe 12	L'organisation met en place des activités de contrôle au moyen de politiques qui établissent les attentes et de procédures qui permettent d'appliquer les politiques.	<ul style="list-style-type: none"> · Ensemble de politiques et de procédures en matière de contrôles financiers · Cadre de gestion du contrôle interne
Information et communication		
Principe 13	L'organisation obtient ou produit et utilise des renseignements pertinents et de qualité afin de soutenir le fonctionnement des composantes de contrôle interne.	Hors de la portée
Principe 14	L'organisation communique à l'interne divers renseignements, notamment les objectifs et les responsabilités en matière de contrôle interne, qui sont nécessaires pour soutenir le fonctionnement du contrôle interne.	<ul style="list-style-type: none"> · Politiques et procédures publiées sur le site Web public de la Commission canadienne des grains et sur PersonNet · Bulletins d'information, discussions informelles et annonces. · Documents sur les résultats et plans ministériels · Services intégrés d'information (services des communications, services multimédia et services de traduction)
Principe 15	L'organisation communique avec les parties externes au sujet des questions qui touchent le fonctionnement du contrôle interne.	<ul style="list-style-type: none"> · Les résultats des évaluations de contrôle interne et externe sont communiqués en temps opportun et de manière efficace aux intervenants concernés. · Les résultats d'audit qui ne présentent pas de problèmes en matière de sécurité et de confidentialité sont publiés sur le site Web public de la Commission canadienne des grains.

Surveillance

<p>Principe 16</p>	<p>L'organisation choisit, élabore et effectue des évaluations de façon continue ou ponctuelle afin de déterminer s'il existe des composantes de contrôle interne et si celles-ci sont fonctionnelles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Évaluation de contrôle effectuée par des auditeurs internes et externes, et par d'autres organismes gouvernementaux (audits horizontaux).
<p>Principe 17</p>	<p>L'organisation évalue et communique en temps opportun les faiblesses en matière de contrôle interne aux parties chargées de prendre des mesures correctives.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Les résultats des évaluations de contrôle interne et externe sont communiqués en temps opportun et de manière efficace aux intervenants concernés. · Les résultats d'audit qui ne présentent pas de problèmes en matière de sécurité et de confidentialité sont publiés sur le site Web public de la Commission canadienne des grains. · Des plans d'action de la direction sont élaborés et font l'objet d'un suivi jusqu'à leur mise en œuvre.



Annexe C – Résumé des constatations, des recommandations et des plans d’action de la direction

Voici un résumé des contrôles, des constatations, des recommandations et des plans d’action de la direction communiqués dans le présent rapport. Veuillez consulter l’annexe A pour la description de l’échelle d’évaluation des risques utilisée dans le rapport.

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d’action de la direction
Environnement de contrôle					
<p>Principe 1 L’organisation a pris un engagement manifeste à l’égard de l’intégrité et des valeurs éthiques.</p>	<p>La Commission canadienne des grains a élaboré son propre Code de valeurs et d’éthique, intitulé « Vivre nos valeurs », pour accompagner le Code de valeurs et d’éthique du secteur public appliqué à l’échelle du gouvernement aux termes de la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles</i> et des dispositions du Commissariat aux conflits d’intérêts et à l’éthique. Tous les nouveaux employés et entrepreneurs reconnaissent le Code de valeurs et d’éthique.</p> <p>Tous les nouveaux employés de la Commission canadienne des grains doivent suivre le cours obligatoire « Orientation à la fonction publique », qui comprend une formation sur les valeurs et l’éthique.</p> <p>Dans le cadre de son engagement à l’égard des valeurs éthiques, la Commission canadienne des grains a établi une responsabilité et un processus pour consigner par écrit, gérer et résoudre les divulgations de conflits d’intérêts.</p> <p>La procédure de divulgation d’actes répréhensibles de la Commission canadienne des grains appuie la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d’actes répréhensibles</i>. La responsabilité de l’agent ou de l’agente de divulgation a été établie et déléguée à la dirigeante principale de l’audit et de l’évaluation.</p>	<p>En vérifiant un échantillon de nouveaux employés pour déterminer s’ils avaient signé le Code de valeurs et d’éthique à leur entrée en fonction, nous avons constaté que les dossiers des ressources humaines ne renferment aucune preuve de la signature du Code de valeurs et d’éthique pour 76 % des employés faisant partie de l’échantillon.</p> <p>Il n’y a aucune formation obligatoire périodique et continue sur les valeurs et l’éthique après le processus d’embauche initial.</p>	<p>1. Nous recommandons que la directrice des Ressources humaines :</p> <p>1.1 analyse le processus de signature initiale du Code de valeurs et d’éthique et détermine les mesures qui veilleront à ce que tous les nouveaux employés signent le code en temps opportun;</p> <p>1.2 examine et évalue des options en matière de formation périodique et continue sur les valeurs et l’éthique, et intègre les options acceptables dans les plans d’apprentissage des employés.</p>	<p>Directrice des Ressources humaines / Agente des valeurs et de l’éthique</p>	<p>La lettre d’offre contient un paragraphe normalisé qui porte précisément sur le respect du Code de valeurs et d’éthique et qui fait partie des conditions d’emploi. L’agente des valeurs et de l’éthique doit déterminer s’il faut obtenir une signature supplémentaire au cours du processus d’intégration. Si elle le juge nécessaire, l’Unité du soutien opérationnel et intégration de la rémunération collaborera avec les employés administratifs régionaux afin de déterminer la raison principale pour laquelle nous ne recevons pas rapidement la signature du Code de valeurs et d’éthique. Elle mettra en œuvre une procédure améliorée d’ici le 30 septembre 2021.</p> <p>Dans le cadre de l’examen portant sur l’ensemble de la formation obligatoire de la Commission</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
	<p>En complément au <i>Code canadien du travail</i> et à la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail</i>, la Commission canadienne des grains a établi la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Cette politique décrit clairement les rôles et les responsabilités de tous les employés de la Commission canadienne des grains en matière de prévention, de détection et de signalement des cas de harcèlement et de violence au travail.</p>				<p>canadienne des grains et de l'élaboration de sa stratégie sur l'apprentissage, des options de formation en matière de valeurs et d'éthique seront examinées plus en détail. Il faut rendre obligatoires des activités périodiques de sensibilisation ou de formation sur les valeurs et l'éthique pour tous les employés. L'agente des valeurs et de l'éthique se chargera de la mise en œuvre d'ici le 31 mars 2022.</p>
	<p>Le Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique a été créé pour promouvoir le Code de valeurs et d'éthique et soutenir le travail de l'agente des valeurs et de l'éthique.</p>	<p>L'audit a permis de constater que toutes les activités du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique, y compris les réunions courantes, le plan d'activité et les mises à jour présentées au Comité ministériel d'audit, ont été suspendues en mars 2020. En outre, il semble que le rôle et les responsabilités de l'agente des valeurs et de l'éthique n'étaient pas clairement définis ou officialisés dans le mandat du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique ou dans d'autres documents d'orientation.</p>	<p>2. Compte tenu de la reprise des activités de la Commission canadienne des grains, nous recommandons que les activités courantes du Groupe de travail sur les valeurs et l'éthique reprennent, et que le rôle et les responsabilités de l'agente des valeurs et de l'éthique soient officialisés.</p>	<p>Agente des valeurs et de l'éthique</p>	<p>L'agente des valeurs et de l'éthique chargée de la mise en œuvre de ce plan d'action est actuellement la directrice intérimaire des Ressources humaines. Le portefeuille de l'agente des valeurs et de l'éthique sera temporairement réaffecté à un conseiller principal ou à une conseillère principale en relations de travail à compter de septembre 2021. Le groupe de travail a repris ses réunions en novembre 2020, avec l'intention de rétablir un calendrier de réunions courantes d'ici le 29 octobre 2021.</p> <p>De plus, les rôles et les responsabilités de l'agente des valeurs et de l'éthique doivent être énoncés dans le mandat d'ici le 29 octobre 2021. Un plan d'action triennal sur les valeurs et l'éthique de 2021 à 2023 sera rédigé et présenté à la chef des opérations et au commissaire en chef pour approbation d'ici le 29 octobre 2021.</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
					On présentera un compte rendu du plan d'action sur les valeurs et l'éthique au Comité ministériel d'audit en novembre 2021.
<p>Principe 2 Le conseil d'administration (CA) agit de façon indépendante de la direction et surveille l'élaboration et l'application des contrôles internes.</p>	<p>La responsabilité de surveillance indépendante est exercée par le Comité ministériel d'audit, composé de deux membres externes qui agissent exclusivement à titre consultatif auprès du commissaire en chef. Cette surveillance consiste notamment à remettre en question et à donner des conseils sur la suffisance et la qualité de l'assurance fournie quant à la pertinence et au fonctionnement du contrôle des états financiers et du contrôle interne de la Commission canadienne des grains.</p> <p>La Commission canadienne des grains est dirigée par une équipe de trois commissaires nommés par le gouverneur en conseil, conformément à l'article 3 de la <i>Loi sur les grains du Canada</i>. La responsabilité et les pouvoirs de la Commission canadienne des grains sont officialisés dans le mandat.</p> <p>Le Comité de direction a été créé pour aider la chef des opérations à assurer la direction et à exécuter les stratégies liées à la gestion quotidienne de l'organisation.</p>	Le mandat du Comité de direction est à l'état d'ébauche depuis 2017.	3. Nous recommandons que la chef des opérations veille à ce que le mandat du Comité de direction soit mis à jour et présenté au commissaire en chef aux fins d'approbation et de rétroaction.	Chef des opérations	<p>La chef des opérations doit mettre à jour le mandat du Comité de direction, avec l'accord de ce dernier et de la Commission. L'objectif visé est de veiller à ce que les rôles et les responsabilités du Comité de direction et ceux de la Commission soient clairement définis dans leur mandat respectif.</p> <p>La signature finale du mandat du Comité de direction sera obtenue au niveau décisionnel du commissaire en chef d'ici le 31 décembre 2021.</p>
<p>Principe 3 La direction, sous la surveillance du CA, a établi une structure et des rapports hiérarchiques appropriés et attribue les pouvoirs et les responsabilités nécessaires afin que les objectifs soient atteints.</p>	La Commission canadienne des grains a décidé de soutenir et de maintenir sa propre fonction d'audit interne. L'objet, les pouvoirs et les responsabilités de la fonction d'audit sont décrits dans la charte des Services d'audit et d'évaluation, qui est examinée par le Comité ministériel d'audit et approuvée par le commissaire en chef chaque année. La charte accorde à l'équipe d'audit un accès illimité à l'ensemble des activités, des opérations, des dossiers, des bases de données et des lieux de travail, ainsi que le pouvoir d'obtenir des renseignements et des explications auprès de tout employé et entrepreneur, au besoin, afin de fournir des services objectifs d'assurance et de consultation à la Commission canadienne des grains.	Aucune constatation	Aucune recommandation		

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
	<p>Pour appuyer la structure, les pouvoirs et les responsabilités ministériels, la Commission canadienne des grains tient à jour des organigrammes qui délimitent les responsabilités et les voies hiérarchiques au sein de la Commission canadienne des grains. L'agent ou l'agente de classification examine tous les nouveaux postes pour s'assurer que la hiérarchie organisationnelle est appropriée.</p> <p>Une structure hiérarchique indépendante et objective est assurée, de sorte que la chef de la direction financière et la dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation relèvent directement du commissaire en chef. En outre, la chef de la direction financière, la dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation et les auditeurs externes ont un accès direct et illimité au Comité ministériel d'audit, y compris aux discussions à huis clos.</p>				
<p>Principe 4 L'organisation est déterminée à recruter, à perfectionner et à maintenir en poste des personnes compétentes en fonction des objectifs établis.</p>	<p>La Commission canadienne des grains a établi des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des plans de gestion des talents; • des plans d'apprentissage et de perfectionnement; • le Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion; • la planification des ressources humaines et de la relève; des descriptions et classifications de poste. 	<p>L'audit a permis de constater que des renseignements importants concernant le Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, notamment le mandat, la liste de ses membres et les plans de diversité et d'inclusion, n'ont pas été mis à jour depuis 2015.</p> <p>Il n'y a aucune preuve de l'intégration de la planification des ressources humaines et de la relève entre les divisions et la direction.</p>	<p>4. Nous recommandons que la directrice des Ressources humaines s'assure que :</p> <p>4.1 le mandat du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, la liste de ses membres, le nouveau plan de diversité et d'inclusion et tout autre renseignement pertinent soient mis à jour pour informer le personnel de la Commission canadienne des grains des nouvelles initiatives en matière d'équité et de diversité;</p> <p>4.2 un processus est élaboré pour veiller à la planification périodique intégrée des ressources humaines des divisions.</p>	<p>Directrice des ressources humaines</p>	<p>La liste des membres du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion fait actuellement l'objet d'une révision, et de nouveaux membres seront sollicités au besoin. Les coprésidents du Comité national sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion travaillent avec l'Unité des communications pour mettre à jour la section du comité sur le site Web interne de la Commission canadienne des grains, PersonNet, d'ici le 30 septembre 2021.</p> <p>Des discussions sur la planification interdivisionnelle et les initiatives de l'organisation auront lieu au moins deux fois par année dans le cadre des réunions du Comité de direction. La directrice des Ressources humaines accepte la responsabilité</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
					de la mise en œuvre de ces mesures d'ici le 31 décembre 2021.
<p>Principe 5 Les gens doivent rendre des comptes à l'organisation relativement à leurs responsabilités en matière de contrôle interne afin que les objectifs soient atteints.</p>	<p>La Commission canadienne des grains a établi un programme rigoureux de gestion du rendement qui comprend des évaluations du rendement annuelles et semestrielles pour tous les employés. Le processus d'examen permet aux gestionnaires et aux employés de communiquer et de fournir une rétroaction au moyen de l'application de Gestion du rendement de la fonction publique (GRFP) à l'échelle du gouvernement. La responsabilité des examens du rendement est intégrée dans les objectifs de rendement de chaque directeur ou directrice. Cette approche a permis à la Commission canadienne des grains d'atteindre un taux moyen de réalisation des évaluations du rendement de plus de 90 %.</p> <p>Le programme des prix et de la reconnaissance vise à récompenser les employés dont les réalisations et les contributions témoignent des valeurs de la Commission canadienne des grains.</p>	Aucune constatation	Aucune recommandation		
Évaluation des risques					
<p>Principe 6 L'organisation établit des objectifs suffisamment précis pour que les risques qui y sont associés puissent être cernés et évalués.</p>	<p>La Commission canadienne des grains s'est dotée de la Politique de gestion intégrée du risque, qui vise à imposer une culture de gestion proactive du risque à tous les niveaux de la Commission canadienne des grains. La politique définit la structure de gouvernance en matière de gestion des risques ainsi que les rôles et les responsabilités connexes afin d'assurer une intégration transparente de la gestion intégrée du risque à tous les niveaux opérationnels de la Commission canadienne des grains.</p>	<p>La Politique de gestion intégrée du risque n'a pas été mise à jour depuis 2010 et elle ne tient pas compte des changements survenus concernant le contexte organisationnel et les rôles et responsabilités.</p>	<p>5. Le directeur, Innovation et stratégie, devrait examiner et mettre à jour la Politique de gestion intégrée du risque pour qu'elle tienne compte du contexte organisationnel le plus récent, y compris les rôles et responsabilités respectifs.</p>	Directeur, Innovation et stratégie	<p>Le directeur, Innovation et stratégie, accepte la recommandation et mettra à jour la politique d'ici la fin de l'exercice 2021-2022.</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
<p>Principe 7 L'organisation cerne les risques pouvant entraver l'atteinte de ses objectifs dans l'ensemble de l'entité, et les analyse pour déterminer la meilleure façon de les gérer.</p> <p>Principe 9 L'organisation décèle et évalue les changements qui pourraient avoir des répercussions importantes sur le système de contrôle interne.</p>	<p>Le Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques est chargé d'élaborer, de surveiller et d'améliorer le registre des risques organisationnels, ainsi que de coordonner l'évaluation des risques à l'échelle de la Commission canadienne des grains. Il est composé de membres de chaque secteur de division. Le Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques se réunit périodiquement pour élaborer et examiner le registre des risques organisationnels à l'appui du processus annuel de planification stratégique. L'audit a permis de confirmer que l'établissement du registre des risques organisationnels 2020-2021 est terminé.</p>	<p>L'audit a permis de constater que le processus actuel de détermination et d'évaluation des risques de la Commission canadienne des grains est axé exclusivement sur les risques stratégiques de haut niveau et qu'il ne cadre pas avec les renseignements relatifs aux risques de niveau opérationnel de l'organisation.</p> <p>Sans une intégration de bas en haut, il se peut que les renseignements sur les risques ne soient pas analysés de manière uniforme, ni transmis aux hauts fonctionnaires compétents pour qu'ils puissent prendre des mesures d'atténuation en temps utile. La coordination permettra également d'échanger des renseignements sur les risques à l'échelle de l'organisation pour assurer l'adoption d'approches uniformes en cas de décisions similaires fondées sur les risques et ainsi éviter les chevauchements ou les doubles emplois.</p>	<p>6. Nous recommandons que le Comité de direction définisse un processus et une responsabilité pour la coordination de l'évaluation des risques au niveau opérationnel, et qu'il les intègre dans le processus d'évaluation des risques stratégiques à l'échelle de la Commission canadienne des grains.</p>	<p>Directeur, Innovation et stratégie</p>	<p>Le directeur, Innovation et stratégie, en collaboration avec le Comité de direction, définira un processus d'évaluation des risques au niveau opérationnel ainsi qu'une façon de l'intégrer dans le processus d'évaluation des risques stratégiques d'ici le 31 mars 2022.</p> <p>La responsabilité de la coordination du processus incombera au Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques, tandis que la responsabilité associée au suivi et à l'atténuation des risques de niveau opérationnel continuera de relever de chaque secteur d'activité.</p>
<p>Principe 8 L'organisation tient compte de la possibilité de fraude lorsqu'elle évalue les risques pouvant entraver l'atteinte des objectifs.</p>	<p>Cet audit a permis de déterminer les éléments et les acteurs qui contribuent, directement ou indirectement, au cadre de gestion des risques de fraude de la Commission canadienne des grains. Ces éléments et acteurs sont regroupés en fonction des quatre éléments principaux du cadre de gestion des risques de fraude, décrits ci-après.</p> <p>Gouvernance : la Commission canadienne des grains dispose d'un organisme de surveillance, le Comité ministériel d'audit, et possède son Code de valeurs et d'éthique. En outre, il existe une responsabilité en matière de gestion de la divulgation des conflits d'intérêts.</p>	<p>Gouvernance : bien que plusieurs contrôles de gouvernance soient en place, il n'y a ni politique établie ni responsabilité globale concernant le cadre de prévention de la fraude. Ensemble, ces deux contrôles démontreraient la position de la direction face à la tolérance à la fraude et son engagement de faire respecter les contrôles et les</p>	<p>7. Nous recommandons que le Comité de direction confie la responsabilité de la tenue à jour du cadre de gestion des risques de fraude, et qu'il élabore un plan pour traiter les éléments du cadre de gestion des risques de fraude de la Commission canadienne des grains qui doivent être renforcés. Plus précisément, le plan doit</p>	<p>Chef des opérations</p>	<p>La chef des opérations, en collaboration avec le Comité de direction, désignera des responsables opérationnels pour s'assurer qu'un énoncé sur les risques de fraude est envoyé aux employés de la Commission canadienne des grains afin d'accroître la sensibilisation à la prévention de la fraude et de</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
	<p>Conformément aux procédures de divulgation d'actes répréhensibles, les employés ont la possibilité d'exprimer leurs préoccupations concernant un risque de fraude, et ils bénéficient d'une protection garantie par la <i>Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles</i>.</p> <p>Évaluation des risques de fraude : le Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques tient compte des risques de fraude au moment de déterminer et d'évaluer les risques pour les objectifs stratégiques. L'équipe des finances évalue les risques de fraude au cours de l'élaboration d'un plan de surveillance systématique des états financiers. L'équipe des Services d'audit et d'évaluation tient compte des risques de fraude au cours de l'élaboration d'un plan d'audit pluriannuel axé sur les risques et lors de la planification de chaque mission d'audit interne.</p> <p>Contrôles opérationnels : tous les nouveaux employés doivent suivre le cours obligatoire Orientation à la fonction publique offert par l'École de la fonction publique du Canada, qui comprend une formation sur les contrôles antifraudes et une analyse des scénarios de fraude potentielle. Sous la responsabilité de la chef de la direction financière, l'équipe des finances assure un système de contrôles en matière d'opérations comptables et d'états financiers qui empêche directement ou indirectement toute opération frauduleuse. Chaque année, les auditeurs externes vérifient les contrôles en matière d'états financiers, y compris l'analyse des données pour cerner d'éventuelles opérations frauduleuses. En outre, les contrôles internes sont évalués sur une base cyclique conformément au Cadre de gestion du contrôle interne. Pour empêcher la falsification des documents officiels relatifs aux grains, les Services à l'industrie maintiennent un solide système de gestion de la qualité. En outre, tous les employés de la Commission canadienne des grains sont soumis à une vérification des antécédents et à une enquête de sécurité. Les employés sont également tenus responsables de leur conduite au moyen d'évaluations du rendement annuelles et semestrielles.</p> <p>Gestion des allégations de fraude et enquête connexe : la Commission canadienne des grains peut compter sur un agent supérieur ou une agente supérieure de divulgation d'actes répréhensibles, qui est titulaire d'un certificat d'examineur de fraude et qui possède une expertise des enquêtes sur les allégations de</p>	<p>mécanismes de lutte contre la fraude.</p> <p>Évaluation des risques de fraude : l'audit a permis de constater qu'il n'existe actuellement aucun processus permettant de cerner, de consigner et d'évaluer les risques de fraude à l'échelle de la Commission canadienne des grains. Sans une évaluation formelle des risques de fraude, y compris l'analyse et la planification des mesures d'atténuation, le risque d'activités frauduleuses peut être accru.</p> <p>Contrôles opérationnels : bien que la formation obligatoire suivie par tous les nouveaux employés comporte un volet sur la fraude, il n'existe aucune obligation en matière de formation continue ou périodique sur la fraude. L'absence de formation et de sensibilisation systématiques en matière de fraude pourrait faire en sorte que les employés ne reconnaissent pas et ne signalent pas les activités potentiellement frauduleuses.</p>	<p>prévoir une politique sur la fraude ou un énoncé sur les risques de fraude, des activités de formation et de sensibilisation périodiques en matière de fraude et d'un processus systématique pour déterminer et consigner les risques de fraude.</p>		<p>déterminer si une formation organisationnelle supplémentaire est nécessaire en complément à cet énoncé. Cela sera fait d'ici le 31 décembre 2021.</p> <p>La chef des opérations veillera à ce que le directeur, Innovation et stratégie, intègre une composante de prévention de la fraude dans le processus annuel d'évaluation des risques stratégiques afin que les risques possibles de fraude soient cernés et consignés. Cela sera fait d'ici le 30 septembre 2022.</p> <p>La responsabilité de la coordination du processus incombera au Groupe de travail sur la gestion intégrée des risques, tandis que la responsabilité du suivi et de l'atténuation des risques opérationnels de fraude continuera de relever des différents secteurs d'activité.</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
	fraude. Cela pourrait contribuer à déterminer la marche à suivre en cas d'allégation de fraude.				
Activités de contrôle					
<p>Principe 10 L'organisation sélectionne et élabore des activités de contrôle qui contribuent à réduire à un niveau acceptable les risques pouvant entraver l'atteinte des objectifs.</p> <p>Principe 12 L'organisation met en place des activités de contrôle au moyen de politiques qui établissent les attentes et de procédures qui permettent d'appliquer les politiques.</p>	<p>Pour s'assurer de la pertinence de la gestion des contrôles internes, la Commission canadienne des grains a élaboré un cadre de gestion du contrôle interne et un plan de surveillance périodique des contrôles financiers fondé sur les risques. Le cadre comprend le processus qui permet de déterminer, de consigner, d'évaluer et de mettre à l'essai les principaux contrôles, notamment les contrôles généraux liés aux technologies de l'information. Le cadre prévoit un mécanisme pour signaler les lacunes aux responsables des processus opérationnels, au Comité ministériel d'audit et à la haute direction.</p> <p>L'équipe des finances de la Commission canadienne des grains a élaboré un ensemble de politiques et de procédures propres aux contrôles. Certains de ces documents d'orientation sont affichés sur le site Web interne de la Commission canadienne des grains, PersonNet, et un ensemble exhaustif de politiques et de procédures est mis à la disposition de tous les employés des Finances. Les politiques des Finances sont examinées et mises à jour périodiquement pour assurer leur conformité et leur uniformité avec les politiques, les procédures et les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor. La responsabilité de surveiller continuellement les modifications apportées aux politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor et de mettre à jour les politiques de la Commission canadienne des grains en conséquence est établie.</p> <p>Une partie de l'environnement de contrôle de la Commission canadienne des grains dépend de tiers fournisseurs de services, principalement d'autres organismes gouvernementaux comme Agriculture et Agroalimentaire Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor. Les tiers fournisseurs tiennent à jour leurs propres systèmes de contrôles internes qui influencent directement l'information financière de la Commission canadienne des grains. En vertu de la <i>Loi sur la gestion</i></p>	<p>Le plan de continuité des activités a été interrompu en raison de la pandémie de COVID-19.</p>	<p>8. Nous recommandons que la chef de la direction financière veille à ce que le plan de continuité des activités soit achevé. Selon la Norme de sécurité opérationnelle – Programme de planification de la continuité des activités (NSOPPCA) de la Politique sur la sécurité du gouvernement du Conseil du Trésor, la planification de la continuité des activités doit tenir compte de composantes essentielles comme la gouvernance, l'analyse des répercussions sur les activités et les activités de préparation.</p>	<p>Chef de la direction financière</p>	<p>La chef de la direction financière demandera l'approbation du Comité de direction pour réactiver le plan de continuité des activités de la Commission canadienne des grains au cours du premier trimestre de l'exercice 2021-2022. L'analyse des fonctions essentielles et des répercussions sur les activités sera également examinée et renouvelée en 2021-2022.</p> <p>Au cours de l'exercice 2022-2023, l'ébauche du plan de continuité des activités sera mise à jour en fonction des leçons tirées de la pandémie, puis soumise à l'approbation du Comité de direction. La formation et la mise à l'essai auront lieu également au cours de l'exercice 2022-2023. La chef de la direction financière est responsable de ce plan d'action de la direction.</p>

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
	<p><i>des finances publiques</i>, les responsabilités des partenaires gouvernementaux en ce qui a trait à la tenue à jour et à l'évaluation de leur système de contrôles internes ont été officiellement définies au moyen d'ententes sur les niveaux de service. Les résultats des évaluations des contrôles internes des tiers fournisseurs et les plans d'action connexes ont été communiqués aux organismes partenaires, y compris la Commission canadienne des grains, afin d'atténuer les lacunes, le cas échéant.</p> <p>L'audit des contrôles au niveau de l'entité de 2017 a permis de constater que le plan de continuité des activités de la Commission canadienne des grains n'était pas achevé; les auditeurs ont donc recommandé qu'un suivi soit fait à cet égard.</p>				
Information et communication					
<p>Principe 14 L'organisation communique à l'interne divers renseignements, notamment les objectifs et les responsabilités en matière de contrôle interne, qui sont nécessaires pour soutenir le fonctionnement du contrôle interne.</p> <p>Principe 15 L'organisation communique avec des parties externes au sujet des questions qui touchent le fonctionnement des composantes de contrôle interne.</p>	<p>Le mandat, la vision, la mission et les valeurs de la Commission canadienne des grains sont communiqués au public par l'entremise du site Web de la Commission canadienne des grains et comprennent tous les documents de rapports financiers et non financiers liés aux contrôles internes.</p> <p>La Commission canadienne des grains communique efficacement les résultats des audits et des évaluations des contrôles internes aux intervenants concernés. Par exemple, les résultats des évaluations des contrôles internes sont communiqués dans les rapports ministériels sur le rendement et dans l'annexe de la Déclaration de responsabilité de la direction. Les rapports d'audit des Services d'audit et d'évaluation sont publiés sur le site Web public de la Commission canadienne des grains. Le Comité ministériel d'audit est informé en temps opportun des résultats des évaluations des contrôles internes effectuées par les Services d'audit et d'évaluation et les auditeurs externes.</p> <p>Afin d'assurer la qualité des renseignements communiqués au public, la Commission canadienne des grains a mis sur pied l'équipe des Services intégrés d'information, qui regroupent les services des communications, les services multimédia et les services de traduction.</p>	Aucune constatation	Aucune recommandation		

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
	<p>L'équipe produit des communications internes et externes telles que des publications imprimées, du contenu Web, des présentations et du contenu de médias sociaux. Plusieurs politiques et procédures en matière de gestion de l'information et de communication ont été élaborées et affichées sur le site Web interne de la Commission canadienne des grains, appelé PersonNet.</p> <p>Les dirigeants de la Commission canadienne des grains communiquent continuellement avec les employés sur divers sujets touchant l'organisation, notamment les plans et les résultats ministériels, les nouvelles initiatives et les modifications apportées aux politiques du gouvernement du Canada. Les dirigeants communiquent dans le cadre de discussions informelles, de messages destinés à l'ensemble du personnel, de mises à jour sur le site Web interne et d'avis envoyés par courriel.</p> <p>En 2020, le Groupe de travail sur le gouvernement ouvert de la Commission canadienne des grains a établi la procédure de diffusion des données ouvertes pour soutenir la Directive sur le gouvernement ouvert du gouvernement du Canada. Cette procédure vise à favoriser la transparence, la reddition de comptes et la mobilisation des citoyens à l'égard des décisions et des processus gouvernementaux. Elle guide les employés de la Commission canadienne des grains dans le traitement des demandes de données et de renseignements, et détermine les renseignements demandés qui peuvent ou non être communiqués.</p>				
Surveillance					
<p>Principe 16 L'organisation choisit, élabore et effectue des évaluations de façon continue ou ponctuelle afin</p>	<p>Les contrôles internes de la Commission canadienne des grains sont évalués par divers moyens, notamment les audits effectués par le Bureau du vérificateur général et le Bureau du contrôleur général, les audits annuels des états financiers effectués par des auditeurs externes, les audits effectués par les Services d'audit et d'évaluation, et</p>	Aucune constatation	Aucune recommandation		

Critères (principe du COSO)	Description des contrôles	Constatations	Recommandations	Responsable	Plan d'action de la direction
<p>de déterminer s'il existe des composantes de contrôle interne et si celles-ci sont fonctionnelles.</p> <p>Principe 17 L'organisation évalue et communique en temps opportun les faiblesses en matière de contrôle interne aux parties chargées de prendre des mesures correctives.</p>	<p>autres. Dans le cadre de l'approche adoptée en matière de surveillance des contrôles internes, les résultats des évaluations des contrôles internes de la Commission canadienne des grains sont communiqués aux intervenants chargés de prendre des mesures correctives afin que des plans d'action de la direction soient élaborés pour corriger les lacunes en matière de contrôles. Les évaluations des contrôles internes et les résultats des audits sont communiqués au Comité de direction et au Comité ministériel d'audit, dont les membres formulent des commentaires sur les recommandations et les plans d'action qui en découlent.</p> <p>Les recommandations de l'audit font l'objet d'un suivi deux fois par an par les Services d'audit et d'évaluation, qui vérifient ainsi que les mesures de suivi planifiées ont été prises dans les délais prévus. Les Finances sont responsables du suivi des recommandations des auditeurs externes et d'autres évaluations des contrôles internes en matière de rapports financiers. Les résultats du suivi sont présentés au Comité ministériel d'audit.</p>				



Annexe D – Détails du cadre de gestion du contrôle interne de la Commission canadienne des grains

Conformément au Guide sur le contrôle interne en matière de gestion financière du Conseil du Trésor, la Commission canadienne des grains a établi un cadre de gestion du contrôle interne qui tient compte des principaux domaines de contrôle :

- mise en œuvre d'activités garantissant l'évaluation et la réévaluation de façon périodique des contrôles internes essentiels grâce à une approche axée sur le risque, ainsi que la prise de mesures correctives au besoin;
- surveillance officielle de ces activités grâce à une gouvernance efficace, y compris l'établissement d'un cadre de gestion du contrôle interne;
- présentation de rapports réguliers au Comité de direction, au commissaire en chef et au Comité ministériel d'audit.

Selon la Politique sur la gestion financière du Conseil du Trésor et le Cadre de gestion du contrôle interne de la Commission canadienne des grains :

- le commissaire en chef assume la responsabilité globale et la direction des mesures prises pour assurer l'efficacité du système de contrôle interne;
- le Comité ministériel d'audit appuie le rôle du commissaire en chef en fournissant des conseils indépendants sur ces éléments;
- la chef de la direction financière doit aider le commissaire en chef à s'acquitter de ses responsabilités en matière de gestion financière ainsi qu'à assurer la direction de la fonction de gestion financière du Ministère;
- d'autres cadres supérieurs ont la responsabilité d'établir et de tenir à jour un système de contrôles internes pour leurs secteurs.

En plus d'établir la structure de gouvernance et les cadres appropriés de gestion des contrôles, le cadre de gestion du contrôle interne de la Commission canadienne des grains exige que tous les processus et sous-processus importants soient évalués selon un cycle de trois ans. L'Unité des systèmes et contrôles financiers au sein des Finances assume les responsabilités suivantes :

- évaluer les risques financiers permanents;
- établir un plan de surveillance des contrôles fondé sur le risque;
- évaluer périodiquement les contrôles;
- surveiller la mise en œuvre des mesures correctives prises pour corriger les lacunes en matière de contrôles.

L'Unité des systèmes et contrôles financiers doit également rendre compte des risques financiers et des évaluations des contrôles internes au Comité de direction, aux commissaires et au Comité ministériel d'audit.

Annexe E – Renseignements supplémentaires sur les contrôles au niveau de l'entité de la Commission canadienne des grains

La présente annexe décrit les domaines des contrôles au niveau de l'entité de la Commission canadienne des grains qui ont fait l'objet d'un examen, et fournit une description des éléments pour lesquels aucune constatation d'audit n'a été faite. Cette section est organisée en fonction des cinq piliers du COSO 2013, et des principes qui sont présentés à l'annexe B.

ENVIRONNEMENT DE CONTRÔLE

L'environnement de contrôle est l'ensemble de normes, de processus et de structures sur lequel repose l'exécution des contrôles internes à l'échelle de l'organisation. Les organismes de surveillance et la haute direction donnent le ton quant aux normes de conduite attendues. La direction renforce les attentes à différents niveaux de l'organisation. L'environnement de contrôle comprend :

- les valeurs d'intégrité et d'éthique de l'organisation;
- la gouvernance et la surveillance;
- la structure organisationnelle;
- l'attribution des pouvoirs et des responsabilités;
- le processus utilisé pour attirer et maintenir en poste du personnel compétent;
- la rigueur des mesures de rendement et des récompenses.

L'environnement de contrôle qui en découle exerce une influence généralisée sur le système global de contrôle interne.

La section suivante décrit les contrôles au niveau de l'entité qui définissent l'environnement de contrôle de la Commission canadienne des grains pour lesquels aucune constatation d'audit n'a été faite.

Divulgaration de conflits d'intérêts

Dans le cadre de son engagement en matière de valeurs éthiques, la Commission canadienne des grains a établi une responsabilité et un processus pour consigner et gérer les divulgations de conflits d'intérêts.

Procédure de divulgation d'actes répréhensibles

La Commission canadienne des grains a établi la Procédure de divulgation d'actes répréhensibles afin d'appuyer la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes*

répréhensibles. La responsabilité de l'agent ou l'agente de divulgation a été établie et déléguée à la dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation.

Les employés qui font part de leurs préoccupations concernant des actes répréhensibles bénéficient d'une protection garantie par la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*. Chaque année, l'agent ou l'agente de divulgation présente le rapport annuel sur la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* au Secrétariat du Conseil du Trésor. On ne signale aucune divulgation d'inconduite potentielle au cours de la période visée.

Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

En complément au *Code canadien du travail* et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la Commission canadienne des grains a établi la Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Cette politique décrit clairement les rôles et les responsabilités de tous les employés de la Commission canadienne des grains en matière de prévention, de détection et de signalement des cas de harcèlement et de violence au travail.

Récemment, la politique a été mise à jour pour qu'elle soit conforme aux modifications apportées au *Code canadien du travail* et aux règlements correspondants qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2021. La politique mise à jour a été communiquée à tous les employés de la Commission canadienne des grains en temps opportun par courriel et affichée sur PersonNet, le site intranet de la Commission canadienne des grains.

Comité ministériel d'audit

Formé de deux membres externes qui agissent exclusivement à titre consultatif auprès du commissaire en chef, le Comité ministériel d'audit exerce une surveillance indépendante. Cette surveillance consiste notamment à remettre en question et à donner des conseils sur la suffisance et la qualité de l'assurance fournie quant à la pertinence et au fonctionnement du contrôle des états financiers et du contrôle interne de la Commission canadienne des grains. Les membres externes du Comité ministériel d'audit sont nommés par le Conseil du Trésor. Les membres potentiels sont validés par le Bureau du contrôleur général en fonction des paramètres établis dans les Conditions de nomination des membres de comités d'audit.

Les pouvoirs, les responsabilités et les exigences en matière de compétences de base du Comité ministériel d'audit sont définis dans sa charte et sont réaffirmés chaque année par le commissaire en chef. La charte accorde au Comité ministériel d'audit un accès illimité à la dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation, à la chef de la direction financière, aux auditeurs externes et à d'autres employés de la Commission canadienne des grains, ainsi qu'aux documents qu'il juge nécessaire.

Commissaires

La Commission canadienne des grains est dirigée par trois commissaires nommés par le gouverneur en conseil, conformément à l'article 3 de la *Loi sur les grains du Canada*. Les responsabilités et les pouvoirs des commissaires sont officialisés dans le cadre de référence. Notamment, le commissaire en chef, en tant qu'administrateur général, est responsable des ressources financières et humaines de l'organisation en plus de devoir rendre compte des politiques du Conseil du Trésor. Les commissaires définissent l'orientation de l'organisation, établissent les politiques et appliquent la *Loi sur les grains du Canada*. Les commissaires relèvent directement de la ministre d'Agriculture et Agroalimentaire Canada.

Services d'audit et d'évaluation

En vertu de la Politique sur l'audit interne, les petits organismes fédéraux ne sont pas tenus de maintenir une fonction d'audit interne. La Commission canadienne des grains a toutefois décidé de soutenir et de maintenir une fonction d'audit interne. L'objet, les pouvoirs et les responsabilités de la fonction d'audit sont décrits dans la charte des Services d'audit et d'évaluation, qui est examinée par le Comité ministériel d'audit et approuvée par le commissaire en chef chaque année.

Afin d'offrir des services objectifs d'assurance et de consultation à la Commission canadienne des grains, la charte accorde à l'équipe d'audit un accès illimité à tout ce qui suit :

- activités;
- opérations;
- dossiers;
- bases de données;
- lieux de travail.

L'équipe a également le pouvoir d'obtenir des renseignements et des explications auprès de tout employé et entrepreneur, au besoin.

Conformément à la Politique sur l'audit interne du Secrétariat du Conseil du Trésor, l'équipe des Services d'audit et d'évaluation établit un plan pluriannuel d'audit et d'évaluation axé sur les risques et fondé sur les renseignements sur les risques recueillis auprès de sources internes et externes. Le Comité ministériel d'audit et le commissaire en chef approuvent ce plan chaque année et reçoivent des mises à jour régulières.

Structure organisationnelle

Pour appuyer la structure, les pouvoirs et les responsabilités ministériels, la Commission canadienne des grains tient à jour des organigrammes qui délimitent les responsabilités et les rapports hiérarchiques au sein de l'organisation. L'agent ou l'agent de classification examine tous les nouveaux postes pour s'assurer que la structure organisationnelle est appropriée.

Une structure hiérarchique indépendante et objective a été établie de manière à ce que la chef de la direction financière et la chef de l'audit et de l'évaluation relèvent directement du commissaire en chef. De plus, la chef de la direction financière, la dirigeante principale de l'audit et de l'évaluation et les auditeurs externes ont tous un accès direct et illimité au Comité ministériel d'audit, y compris aux discussions à huis clos.

ACTIVITÉS DE CONTRÔLE

Les activités de contrôle servent de mécanisme pour gérer la réalisation des objectifs organisationnels. Le choix et l'établissement de contrôles internes, ainsi que leur mise en œuvre au moyen de politiques et de procédures, font partie des principes directeurs des activités de contrôle. Les paragraphes qui suivent décrivent les éléments des activités de contrôle pour lesquels aucune constatation d'audit n'a été faite.

Cadre de gestion du contrôle interne

Pour s'assurer de la pertinence de la gestion des contrôles internes, la Commission canadienne des grains a élaboré un Cadre de gestion du contrôle interne et un plan de surveillance périodique des contrôles financiers fondé sur les risques.

Ce cadre comprend un processus permettant de déterminer, de consigner, d'évaluer et de mettre à l'essai les principaux contrôles, notamment les contrôles généraux liés aux technologies de l'information. Le cadre prévoit un mécanisme pour signaler les lacunes aux responsables des processus opérationnels, au Comité ministériel d'audit et à la haute direction.

Politiques et procédures

L'équipe des Finances de la Commission canadienne des grains a élaboré un ensemble de politiques et de procédures propres aux contrôles. Certains de ces documents d'orientation sont affichés sur le site Web interne de la Commission canadienne des grains, PersonNet, et un ensemble exhaustif de politiques et de procédures est mis à la disposition de tous les employés des Finances.

Les politiques des Finances sont examinées et mises à jour périodiquement pour assurer leur conformité et leur uniformité avec les politiques, les procédures et les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor. La responsabilité de surveiller continuellement les modifications apportées aux politiques du Secrétariat du Conseil du Trésor et de mettre à jour les politiques de la Commission canadienne des grains en conséquence est établie.

Ententes sur les niveaux de service

Une partie de l'environnement de contrôle de la Commission canadienne des grains dépend de tiers fournisseurs de services, principalement d'autres organismes gouvernementaux comme Agriculture et Agroalimentaire Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Les tiers fournisseurs tiennent à jour leurs propres systèmes de contrôles internes qui influencent directement l'information financière de la Commission canadienne des grains. En vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, les responsabilités des partenaires gouvernementaux en ce qui a trait à la tenue à jour et à l'évaluation de leur système de contrôles internes ont été officiellement définies au moyen d'ententes sur les niveaux de service.

Les résultats des évaluations des contrôles internes des tiers fournisseurs et les plans d'action connexes ont été communiqués aux organismes partenaires, y compris la Commission canadienne des grains, afin d'atténuer les lacunes, le cas échéant.

INFORMATION ET COMMUNICATION

Les systèmes d'information et de communication visent principalement à faire en sorte que les intervenants internes et externes obtiennent en temps utile des renseignements pertinents et suffisants pour préparer des états financiers fiables et maintenir des contrôles internes adéquats.

Cette section décrit la façon de communiquer de la Commission canadienne des grains avec ses employés et les intervenants externes, notamment en ce qui a trait à la communication des évaluations des contrôles internes et des audits internes. Voici une description des éléments de l'environnement de contrôle pour lesquels aucune constatation d'audit n'a été faite.

Mandat, vision et mission

Le mandat, la vision, la mission et les valeurs de la Commission canadienne des grains sont communiqués au public au moyen du site Web public de la Commission canadienne des grains et sont inclus dans tous les documents d'information financière et non financière liés aux contrôles internes.

Contrôle : communication

La Commission canadienne des grains communique efficacement les résultats des audits et des évaluations des contrôles internes aux intervenants concernés. Par exemple, les résultats des évaluations des contrôles internes sont communiqués dans les rapports ministériels sur le rendement et dans l'annexe de la Déclaration de responsabilité de la direction. Les rapports d'audit des Services d'audit et d'évaluation sont publiés sur le site Web public de la Commission canadienne des grains. Le Comité ministériel d'audit est informé en temps opportun des résultats des évaluations des contrôles internes effectuées par les Services d'audit et d'évaluation et les auditeurs externes.

Afin d'assurer la qualité des renseignements communiqués au public, la Commission canadienne des grains a mis sur pied l'équipe des Services intégrés d'information, qui regroupent les services des communications, les services multimédia et les services de traduction. L'équipe produit des communications internes et externes telles que des

publications imprimées, du contenu Web, des présentations et du contenu de médias sociaux. Plusieurs politiques et procédures en matière de gestion de l'information et de communication ont été élaborées et affichées sur le site Web interne de la Commission canadienne des grains, appelé PersonNet.

Les dirigeants de la Commission canadienne des grains communiquent continuellement avec les employés sur divers sujets touchant l'organisation, notamment :

- les plans et les résultats ministériels;
- les nouvelles initiatives;
- les modifications apportées aux politiques du gouvernement du Canada.

Les renseignements sont communiqués au moyen :

- de discussions informelles;
- de bulletins d'information destinés à l'ensemble du personnel;
- de mises à jour sur le site Web interne;
- d'avis envoyés par courriel.

Contrôle : procédure de diffusion des données ouvertes

En 2020, le Groupe de travail sur le gouvernement ouvert de la Commission canadienne des grains a établi la procédure de diffusion des données ouvertes pour soutenir la Directive sur le gouvernement ouvert du gouvernement du Canada. Cette procédure vise à favoriser la transparence, la reddition de comptes et la mobilisation des citoyens à l'égard des décisions et des processus gouvernementaux.

Elle guide les employés de la Commission canadienne des grains dans le traitement des demandes de données et de renseignements, et détermine les renseignements demandés qui peuvent ou non être communiqués.

SURVEILLANCE

La surveillance vise à déceler et à corriger les écarts relatifs aux contrôles dans l'ensemble du système de contrôle des rapports et des états financiers. Les principes directeurs des activités de surveillance sont la réalisation d'évaluations continues, l'évaluation et la communication des lacunes.

Les activités de surveillance mentionnées dans le présent audit sont décrites ci-après.

Évaluations des contrôles

Les contrôles internes de la Commission canadienne des grains sont évalués par divers moyens, notamment :

- les audits effectués par le Bureau du vérificateur général et le Bureau du contrôleur général;
- les audits annuels des états financiers effectués par des auditeurs externes;

- les audits effectués par les Services d'audit et d'évaluation.

Dans le cadre de l'approche adoptée en matière de surveillance des contrôles internes, les résultats des évaluations des contrôles internes de la Commission canadienne des grains sont communiqués aux intervenants chargés de prendre des mesures correctives afin que des plans d'action de la direction soient élaborés pour corriger les lacunes relevées dans les contrôles. Les évaluations des contrôles internes et les résultats des audits sont communiqués au Comité de direction et au Comité ministériel d'audit, dont les membres formulent des commentaires sur les recommandations et les plans d'action qui en découlent.

Les recommandations de l'audit font l'objet d'un suivi deux fois par an par les Services d'audit et d'évaluation, qui vérifient ainsi si les mesures de suivi planifiées ont été prises dans les délais prévus. Les Finances sont responsables du suivi des recommandations des auditeurs externes et d'autres évaluations des contrôles internes en matière de rapports financiers. Les résultats du suivi sont présentés au Comité ministériel d'audit.