

Recommandation 2 : Établir un cadre intégré global pour la fonction de perfectionnement professionnel (PP) au sein du Ministère, qui comprendrait une clarification du mandat des fournisseurs de PP du Ministère, ainsi que des responsabilités et des rôles clairs pour les portefeuilles et les secteurs (y compris les bureaux régionaux relevant du Secteur national du contentieux).

Justification de la recommandation :

- L'évaluation a révélé que l'approche de la planification et de l'harmonisation avec les priorités ministérielles et gouvernementales est informelle. Bien que ces priorités soient les éléments clés de la formation professionnelle pour le Ministère, il n'y a pas d'approche stratégique de la planification et de l'établissement des priorités au niveau ministériel. En l'absence d'une évaluation systématique des besoins en formation du Ministère, une évaluation objective de la mesure dont les besoins des employés sont satisfaits n'est pas possible. Une approche plus stratégique pourrait être bénéfique dans l'élaboration du contenu, la prestation des activités et le partage des cours entre les principaux fournisseurs, secteurs, portefeuilles et bureaux régionaux du Ministère. Quoiqu'il y ait une certaine communication à propos des activités de PP au sein des secteurs, régions et portefeuilles, cette communication pourrait être accrue en vue d'améliorer l'efficacité et de faciliter le partage des ressources et activités de formation. Les responsabilités et les rôles n'étaient pas toujours clairs.

Réponse de la direction :

Le Centre d'expertise pour l'apprentissage et le développement professionnel de la DRH et le Programme de formation juridique permanente du Secteur des pratiques juridiques travailleront avec les principaux intervenants pour élaborer un cadre intégré pour la fonction de PP. Il clarifiera les rôles et les responsabilités et proposera une approche à laquelle devraient collaborer les régions, les secteurs et les portefeuilles afin de répondre plus efficacement aux besoins d'apprentissage et de faire rapport sur les investissements dans l'apprentissage. Ce cadre comprendra aussi le besoin d'effectuer une analyse formelle des besoins d'apprentissage ministériels pour identifier les besoins d'apprentissage de l'organisation de façon stratégique.

Mesures à prendre Quelles mesures SMART seront prises pour donner suite à cette recommandation?	Résultats attendus Les résultats attendus qui permettront de montrer qu'une mesure donnée a été appliquée	Responsabilité Il incombe à la sous-ministre adjointe de mettre en œuvre les mesures	Date d'achèvement prévue
Élaborer un cadre intégré pour la fonction de PP	Cadre pour la fonction de PP appuyé par le CDA et approuvé par le CG Mise en œuvre du plan de communication	Johanne Bernard Chef de la direction financière et sous-ministre adjointe Secteur de la gestion	Février 2019 Avril 2019
Effectuer une analyse des besoins d'apprentissage ministériels pour élaborer un Plan d'apprentissage ministériel	Les résultats de l'analyse des besoins sont présentés au CDA Plan d'apprentissage ministériel appuyé par le CDA et approuvé par le CG	Johanne Bernard Chef de la direction financière et sous-ministre adjointe Secteur de la gestion	Novembre 2018 Février 2019

Recommandation 3 : Élaborer une stratégie de mesure du rendement pour mesurer le rendement de la fonction de PP.

Justification de la recommandation :

- L'examen et la comparaison des données de PP au Ministère en vue d'analyser l'efficacité et l'efficacités se sont avérés difficiles au regard de la disponibilité, de la cohérence et de l'exactitude des données existantes sur la participation au PP, les activités, les dépenses en formation et les besoins en formation à l'échelle du Ministère en la matière. Il a été difficile d'obtenir des données exactes pour analyser les activités de formation et les dépenses de PP en raison du manque de cohérence dans la saisie des données financières relatives au programme. Le codage de la formation du Centre d'expertise pour l'apprentissage et le développement professionnel, du Programme de formation juridique permanente et de l'École de la fonction publique du Canada dans le système PeopleSoft et les dossiers iCase pourrait être indiqué de façon inexacte par les employés.

Réponse de la direction :

Le Centre d'expertise pour l'apprentissage et le développement professionnel de la DRH et le Programme de formation juridique permanente du Secteur des pratiques juridiques travailleront avec les principaux intervenants pour établir une stratégie de mesure du rendement qui mesurera le rendement de la fonction de PP pour le Ministère.

Mesures à prendre Quelles mesures SMART seront prises pour donner suite à cette recommandation?	Résultats attendus Les résultats attendus qui permettront de montrer qu'une mesure donnée a été appliquée	Responsabilité Il incombe à la sous-ministre adjointe de mettre en œuvre les mesures	Date d'achèvement prévue
Élaborer une stratégie de mesure du rendement	Stratégie de mesure du rendement appuyée par le CDA et approuvée par le CG	Johanne Bernard Chef de la direction financière et sous-ministre adjointe Secteur de la gestion	Juin 2019
Élaborer des documents d'orientation précis, cohérents et accessibles pour le suivi, le compte-rendu et l'enregistrement des activités de PP au sein du Ministère, en collaboration avec les intervenants concernés	Documents d'orientation provisoires de l'enregistrement des activités de PP dans les systèmes ministériels actuels Documents d'orientation approuvés par le CDA Transmission des documents d'orientation approuvés au personnel	Johanne Bernard Chef de la direction financière et sous-ministre adjointe Secteur de la gestion	Septembre 2018 Mars 2019 Août 2019