

Cadre d'évaluation et résultats -
Programme d'orientation sur l'intégrité écologique : le
temps d'agir

AOÛT 2002

Groupe du rendement, de la vérification et de l'examen
Parcs Canada

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	ii
INTRODUCTION	1
Contexte	2
OBJECTIFS DU PROGRAMME ET RÉSULTATS DU COURS	2
CADRE DE RENDEMENT DU PROGRAMME	3
Ressources et contributions	3
Ressources humaines	3
Temps	4
Budget	4
Activités du programme	5
Conception du cours	5
Formation des moniteurs	5
Séances de formation	5
DONNÉES SUR LE RENDEMENT DU PROGRAMME	5
Méthode de collecte de l'information	5
Portée	6
Résultats	6
APPENDICE A : RÉSUMÉ DU CADRE DE RENDEMENT POUR LA FORMATION EN IE	8

RÉSUMÉ

En réponse au *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* (mars 2000), Parcs Canada a mis en oeuvre un programme national de formation et d'orientation sur l'intégrité écologique à l'intention du personnel, des gestionnaires et des partenaires de Parcs Canada afin de sensibiliser les employés aux principes et aux pratiques associés à l'intégrité écologique. Le programme devait être conçu et mis en oeuvre au cours d'une période de deux ans, soit d'avril 2000 à juin 2002.

La formation a débuté en mars 2001 et s'est poursuivie jusqu'en juin 2002. Au total, environ 4 300 participants (environ 3 500 employés de Parcs Canada et quelque 800 partenaires) ont reçu 240 séances de formation (189 séances de deux jours et 51 séances d'une demi-journée). En général, les participants se disaient satisfaits de la formation reçue. Les sondages menés immédiatement avant et après la formation indiquent qu'une majorité de participants avaient une attitude et une opinion favorables concernant l'intégrité écologique, surtout en ce qui a trait aux connaissances, à la compréhension et à la contribution à l'IE; le pourcentage de personnes possédant une opinion favorable augmentait à la suite de la formation et se maintenait, comme le montre un sous-échantillon de participants consultés six mois après avoir reçu la formation.

En raison de la grande quantité d'information concernant le rendement du programme recueillie par les gestionnaires du programme de formation et du fait que le programme ait pris fin, aucune autre évaluation n'est recommandée pour le moment.

Parcs Canada a l'intention d'intégrer la formation en IE à un programme d'orientation destiné aux nouveaux employés, comme il est recommandé dans le *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* (mars 2000). Il est prévu de débiter cette formation au printemps 2003. Le programme d'orientation devrait être évalué trois ans après sa mise en oeuvre, soit au printemps 2006.

La formation sur l'intégrité écologique devrait être perçue comme l'un des éléments constitutifs d'un changement de culture général à Parcs Canada visant à faire porter davantage l'accent sur l'intégrité écologique. À terme, ce changement de culture devrait se traduire par divers changements organisationnels, entre autres des changements éventuels dans les structures, les politiques et les modalités organisationnelles, dans les qualifications et la formation du personnel ainsi que dans les activités (p. ex., partenariats) et les résultats (p. ex., améliorations dans les méthodes de mesure et l'établissement des rapports concernant l'intégrité écologique) au niveau des unités de gestion et des centres de services, et même au niveau national. Une évaluation indépendante visant à évaluer les progrès accomplis vers ce changement culturel est recommandée pour l'exercice financier 2004-2005.

**CADRE D'ÉVALUATION POUR UN PROGRAMME
D'ORIENTATION SUR L'INTÉGRITÉ ÉCOLOGIQUE
- LE TEMPS D'AGIR**

INTRODUCTION

Le 23 mars 2000, l'honorable Sheila Copps, ministre du Patrimoine canadien lançait le *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* (le Rapport). Au nombre des 127 recommandations, la Commission précisait :

... que Parcs Canada adopte un programme détaillé d'orientation et de formation permanentes en matière d'intégrité écologique, le premier volet devant être conclu d'ici 18 mois pour tous les employés actuellement en poste, incluant les contractuels, associations coopérantes, partenaires et autres collaborateurs, comme les exploitants commerciaux à l'intérieur des limites des parcs. Il y aurait lieu d'inclure une telle formation dans le cadre des séances d'orientation à l'intention de tous les nouveaux employés. Au bout de trois ans, demander à un tiers d'examiner le programme d'orientation pour en évaluer l'état et cerner les besoins ultérieurs.¹

Le plan d'action de la Ministre en réponse au rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada (le Plan d'action) rendu public en même temps que le Rapport, soulignait quatre thèmes principaux :

- C placer l'intégrité écologique au centre de la législation et des politiques;
- C créer des partenariats pour l'intégrité écologique
- C centrer la planification sur l'intégrité écologique;
- C renouveler Parcs Canada en soutien de son mandat sur l'intégrité écologique.

Dans le cadre du quatrième thème, le renouvellement, la Ministre a annoncé la mise en oeuvre d'un programme national de formation et d'orientation sur l'intégrité écologique à l'intention du personnel, des gestionnaires et des partenaires de Parcs Canada afin de sensibiliser les employés aux principes et aux pratiques associés à l'intégrité écologique. Il a été prévu de concevoir le programme et de le mettre en oeuvre au cours d'une période de deux ans, soit d'avril 2000 à juin 2002.

1. Rapport sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada, 2000, page 2-8, section 2-4

Le Conseil exécutif de Parcs Canada² a exigé qu'un cadre d'évaluation soit établi pour les nouveaux programmes et politiques de l'Agence. Par la suite, les politiques d'évaluation du Conseil du Trésor et de Parcs Canada ont renforcé cette directive. Généralement, un cadre d'évaluation précise les réalisations du programme, le mode d'exécution et qui est chargé de recueillir de l'information particulière à intervalles précis sur le rendement du programme. À la suite de cette évaluation, on peut cerner les lacunes dans l'information relative au rendement et déterminer les questions qui pourront être soulevées lors de futures évaluations formatives et/ou sommatives, ainsi que les coûts et les échéanciers connexes.

Le cadre actuel contient une brève description du cadre de rendement du programme de formation sur l'intégrité écologique et de l'information recueillie concernant le rendement. Cependant, comme on mettra le point final à ce cadre à la fin du programme de formation et qu'une grande quantité d'information sur le rendement a déjà été recueillie, l'accent portera davantage sur le besoin ou non de produire de l'information supplémentaire pour évaluer la réalisation globale des objectifs du programme.

Contexte

Parcs Canada a présenté pour la première fois le concept de l'intégrité écologique en 1979 et lui a donné un caractère officiel dans les modifications de 1988 à la *Loi sur les parcs nationaux*. Les modifications de 2000 à la Loi sur les parcs nationaux du Canada (20 octobre 2000) ont intégré officiellement l'intégrité écologique à la gestion des nouveaux parcs et des parcs nationaux existants. Ces modifications contenaient une définition pratique de l'intégrité écologique :

L'intégrité écologique est l'état d'un parc jugé caractéristique de la région naturelle dont il fait partie et qui sera vraisemblablement maintenu, notamment les éléments abiotiques, la composition et l'abondance des espèces indigènes et des communautés biologiques ainsi que le rythme des changements et le maintien des processus écologiques.

Le paragraphe 8(2) de la Loi précise que « *la préservation ou le rétablissement de l'intégrité écologique par la protection des ressources naturelles et des processus écologiques sont la première priorité du ministre pour tous les aspects de la gestion des parcs.* »

OBJECTIFS DU PROGRAMME ET RÉSULTATS DU COURS

Conformément à la recommandation de la Commission, un *Programme d'orientation sur l'intégrité écologique - Le temps d'agir* (désigné le Programme) a été élaboré au cours d'une

² Le cadre de vérification, d'évaluation et d'examen de Parcs Canada, 1999, approuvé en novembre 1999 par le Conseil exécutif, exige qu'un cadre d'évaluation soit établi pour tous les programmes nouveaux ou ayant fait l'objet d'une importante modification.

période de 8 mois (mai à décembre 2000) pour les employés. Ses objectifs étaient :

- d'intégrer l'intégrité écologique à toutes les fonctions de Parcs Canada.
- de sensibiliser davantage le personnel de Parcs Canada aux concepts et aux questions liés à l'intégrité écologique.
- de mettre en oeuvre un Programme national d'orientation sur l'intégrité écologique comme il est précisé dans le Plan d'action de la Ministre.

À la suite du cours, on s'attend que les participants :

- comprennent mieux les concepts écologiques et les liens qu'ils ont avec leur travail.
- soient plus aptes à travailler avec les collègues, les peuples autochtones et les partenaires pour résoudre efficacement les problèmes relatifs aux parcs.
- contribuent à l'initiative nationale visant à améliorer la capacité de Parcs Canada de servir les générations à venir.
- aient un sens de l'appartenance plus fort et se sentent plus responsables, afin d'assurer l'évolution des pratiques de gestion de l'intégrité écologique.

CADRE DE RENDEMENT DU PROGRAMME

Le cadre décrit les ressources (humaines et financières, et temps) qui ont été utilisés pour le programme, les activités du programme (élaborer le cours, former les moniteurs, donner la formation), l'auditoire (combien de personnes ont été formées) et les résultats (satisfaction, connaissances, compréhension, comportement face à l'IE). L'appendice A contient un résumé du cadre de performance.

Ressources et contributions

Ressources humaines

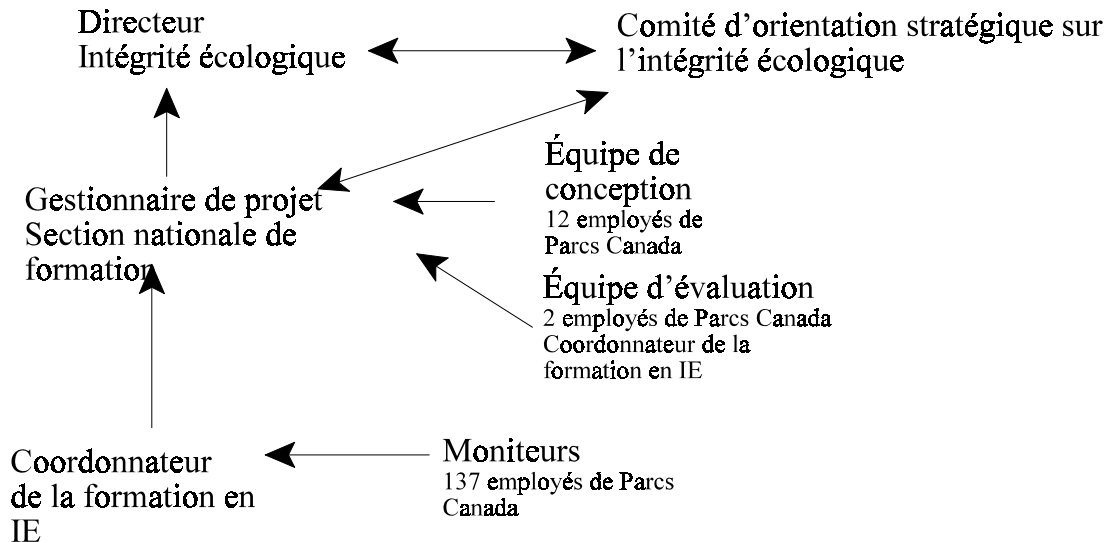
Il appartient au directeur exécutif de la Direction de l'intégrité écologique de la Direction générale des parcs nationaux d'assurer la mise en oeuvre du plan d'action de la Ministre. En mars 2000, un gestionnaire de projet relevant du directeur exécutif a été chargé d'élaborer à plein temps le programme d'orientation.³ Le directeur exécutif et le gestionnaire de projet ont reçu conseils et orientation de la part du Comité d'orientation stratégique sur l'intégrité écologique (COSIE).

Un coordonnateur de la formation en EI (désigné le coordonnateur de la formation) relevant du gestionnaire de projet a également été nommé. Il était responsable de la coordination des séances de formation des moniteurs, de la gestion quotidienne du programme (p. ex., la remise de matériel de formation à chaque moniteur, l'élaboration de bases de données pour gérer

³ En raison du départ du coordonnateur national en janvier 2002, ces fonctions ont été assumées par le coordonnateur de la formation sur l'intégrité écologique.

l'information liée au cours, la gestion des marchés avec les experts-conseils⁴), le maintien des liens avec les moniteurs afin de régler les problèmes ou d'aider à cerner les préoccupations soulevées pendant les séances de formation.

Gestion du programme d'orientation



Le coordonnateur de la formation en EI était appuyé par une équipe de conception du cours et une équipe d'évaluation. La formation a été donnée par 137 employés de Parcs Canada. Les liens hiérarchiques entre les membres du personnel sont illustrés à la Figure 1.

Budget

An total, entre le 1^{er} avril 2000 et le 31 mars 2002, Parcs Canada a investi 870 000 \$ pour concevoir un cours de deux jours et un cours d'une demi-journée, élaborer une séance de formation pour les moniteurs et la donner, donner une séance de perfectionnement aux nouveaux moniteurs et aux moniteurs expérimentés, imprimer et distribuer tout le matériel de formation, verser le salaire et les avantages du coordonnateur à la formation, et fournir un soutien administratif au besoin. Une somme de 10 \$ par participant a également été remboursée aux unités de formation afin de compenser une partie des coûts de formation (p. ex., installations et

⁴ Trois différentes sociétés d'experts-conseils ont été embauchées pour aider à la conception du cours et à la formation des moniteurs

repas) une fois que la présence des participants eut été vérifiée par les moniteurs.

Activités du programme

Conception et contenu du cours

Le cours a été conçu par 12 employés de Parcs Canada originaires de toutes les régions qui s'étaient distingués par leur expertise et leur engagement en matière d'intégrité écologique. L'équipe a élaboré un plan de cours détaillé à la fois pour le cours de deux jours et pour le cours sommaire d'une demi-journée. Trois sociétés d'experts-conseils (Innovative Management Solutions, Allegro, SMS Consulting) ont été embauchées pour aider à la conception du matériel didactique (formation et cours) ainsi que pour élaborer un programme de formation des moniteurs et le présenter.

Le cours de deux jours consistait en quatre modules indépendants, mais ayant un lien entre eux : 1) situer le contexte, 2) comprendre l'intégrité écologique, 3) appliquer l'intégrité écologique, 4) assumer notre responsabilité face à l'intégrité écologique. Les modules 1 à 3 donnaient des éléments de réflexion et de solution concernant l'intégrité écologique et le module 4 fournissait les occasions d'appliquer les leçons apprises.

Le cours sommaire d'une demi-journée présentait les principaux messages des modules 1 à 3. Les moniteurs avaient la possibilité d'adapter à leur guise le cours à l'auditoire.

Des modifications ont été apportées au module 4 en août 2001 pour tenir compte des commentaires reçus pendant les quatre premiers mois de formation (mars à juin 2001). Le plan d'action original (plan pour régler une question d'IE) a été remplacé par « Explorer les options » dans lequel les participants devaient identifier les options pour améliorer l'intégrité écologique dans leur milieu de travail. Les moniteurs avaient toutefois le choix d'utiliser l'un ou l'autre, selon leur évaluation de la dynamique du groupe.

La formation des moniteurs

Les 137 moniteurs étaient des employés de Parcs Canada. Certains d'entre eux ont assisté à une séance de formation pour les moniteurs avant les premières séances destinées au personnel (du 28 février au 3 mars 2001). Une deuxième conférence de formation des moniteurs (dont quelques nouveaux) a eu lieu du 28 octobre au 1^{er} novembre 2001 pour étudier le contenu et la méthodologie, examiner de nouvelles façons de faciliter les programmes de formation individuelle et susciter les échanges entre les moniteurs.

Séances de formation

Entre mars 2001 et juin 2002, 189 séances de formation d'une durée de douze heures de même que 51 séances de trois heures ont été données.

DONNÉES SUR LE RENDEMENT DU PROGRAMME

Méthode de collecte de l'information

L'équipe d'évaluation du cours s'est occupée de l'identification et de la collecte des données sur le rendement; elle était appuyée par un entrepreneur (Alteos) embauché en mai 2001 pour traiter les données provenant des formulaires d'évaluation du cours.

Après chaque cours, les moniteurs présentaient un rapport faisant état du nombre de participants, de la date, de l'endroit et du type de cours donné. Ces renseignements servaient à mesurer la portée du programme.

Plusieurs questionnaires ont été élaborés pour recueillir des données démographiques sur les participants (p.ex., leur lieu de travail), pour traiter l'information (p.ex., degré de satisfaction concernant le matériel, le moniteur, les installations) et les résultats du cours.

Les moniteurs devaient s'assurer que les questionnaires étaient remplis par chaque participant et postés à l'entrepreneur chargé d'en faire le traitement. Les données particulières (c.-à-d. satisfaction quant au matériel didactique, exercices, endroit, moniteurs) des trois premiers modules ont été recueillies pendant quatre mois seulement (de mars à juin 2001). Quant aux données relatives au module 4, elle ont été recueillies pendant 10 mois (de mars à décembre 2001).

Outre ces données, on a demandé à tous les participants de remplir, avant et après la formation, un questionnaire comportant neuf questions portant entre autres sur leurs attitudes, leurs opinions et leur comportement face à l'intégrité écologique. Ces sujets sont les principales mesures des résultats de la formation et sont abordés ci-dessous. Les mêmes questions ont été posées à un échantillon de participants six mois et douze mois après la formation afin de tester la stabilité des changements déclarés par les participants dans les connaissances, les attitudes et les comportements.

Portée

L'objectif était d'atteindre les 5 000 employés de Parcs Canada, y compris les employés saisonniers et les nouveaux employés, avant le 30 juin 2002. On visait également à rejoindre quelque 1 337 partenaires. La Figure 2 montre le nombre de personnes formées dans chaque groupe cible et la période de formation.

Figure 2 : Nombre de participants, pourcentage de l'auditoire cible et durée de la formation

	Durée de la formation	mars à octobre 2001	novembre 2001 à juin 2002	Total	Heures de formation
Employés de Parcs Canada (n = 5 000)	12 heures	2 542 (51%)	742 (15%)	3 284 (66%)	39408
	3 heures	556 (11%)	243 (5%)	799 (16%)	2397
Partenaires (N=1,337)	12 heures	103 (8%)	119 (9%)	222 (17%)	2664
	3 heures	11 (1%)	36 (3%)	47 (4%)	141
				4352	44610

* Source : Gestion du programme

En résumé, environ 82 % des quelque 5 000 employés de Parcs Canada ont reçu la formation. La plupart d'entre eux (environ 80 %) ont suivi le cours plus intensif de douze heures. Au total, 269 partenaires (20 %) ont suivi la formation, dont 83 % ont reçu la formation intensive de douze heures.

Les quelque 42 000 heures de formation reçues par les employés de Parcs Canada équivalent à environ 28 années-personnes de formation. D'autres heures ont été consacrées à cette formation par les 137 employés de Parcs Canada qui ont joué le rôle de moniteurs (c.-à-d. environ 10 à 16 heures de préparation).

Résultats

Les résultats des sondages faits avant et après le cours auprès de 2 600 des 3 300 participants, entre mars 2001 et décembre 2001, sont contenus dans le rapport de mai 2002 rédigé par la direction du programme. Les renseignements concernant les neuf questions clés portant sur les attitudes et les comportements liés à l'IE figurent dans le tableau 1, ci-dessous.⁵ Le rapport de mai 2002 contenait également les résultats d'un suivi (par courriel) auprès d'environ 700 employés (excluant les employés saisonniers) qui avaient pris part au cours entre mars et septembre 2001. Au total, 205 questionnaires ont été remplis, soit un taux de réponse de 29 %. Un rapport sommaire d'évaluation du programme doit être produit en septembre 2002.

⁵ Le Rapport d'évaluation du programme de mai 2002 contient les objectifs visant à minimiser le % de participants qui ne sont pas d'accord avec les énoncés (l'objectif est de moins de 6%) et à maximiser le % de participants qui sont parfaitement d'accord avec les énoncés (l'objectif est de 40% et plus). Ces deux objectifs n'ont été atteints que pour l'énoncé « Je comprends mon rôle et mes responsabilités en ce qui a trait à l'intégrité écologique ».

TABLEAU 1 Pourcentage des réponses obtenues avant et après le cours (n=XXX) et six mois après la formation (n=XXX).

	% des participants en accord avec l'énoncé		
	Avant le cours	Après le cours	6 mois plus tard
Je comprends mon rôle et mes responsabilités en ce qui a trait à l'intégrité écologique	66	95	95
Je tiens compte de l'intégrité écologique dans toutes les décisions touchant mon travail	73	92	94
Je possède les connaissances et les aptitudes dont j'ai besoin pour contribuer à maintenir l'intégrité écologique à mon lieu de travail	66	92	94
Je sens que je peux parler d'intégrité écologique en connaissance de cause	66	90	93
Rien ne m'empêche de contribuer au maintien de l'intégrité écologique à mon lieu de travail	77	85	80
Le maintien de l'intégrité écologique est un élément primordial dans mon travail	56	65	79
Mes collègues de travail comprennent le principe de l'intégrité écologique	50	79	83
Je participe aux activités concernant l'intégrité écologique avec des personnes travaillant dans d'autres domaines	51	75	76
Je fais participer des partenaires aux activités sur l'intégrité écologique	51	77	77

Une majorité de participants était d'accord avec les énoncés avant de recevoir la formation. Le nombre de participants en accord avec chaque énoncé a augmenté immédiatement après le cours et est demeuré le même en général dans le sous-échantillon de participants interrogé six mois après le cours. Le taux d'accord le plus élevé a été enregistré pour les quatre premiers énoncés, soit ceux portant sur les connaissances personnelles, la compréhension et la contribution à l'intégrité écologique.

Un peu moins de participants, mais encore une bonne majorité, ont convenu que rien ne les empêchait de contribuer à l'intégrité écologique, qu'ils tenaient compte de l'IE dans toutes leurs décisions, qu'ils participaient aux activités relatives à l'IE avec des personnes travaillant dans d'autres domaines, qu'ils faisaient participer des partenaires aux activités sur l'IE et que leurs collègues comprenaient l'IE. Ces dernières questions portaient sur la compréhension de l'IE par d'autres personnes et sur la participation d'autres personnes, plutôt que sur les connaissances personnelles, la compréhension et la contribution à l'IE, comme c'était le cas du premier groupe

de questions.

RECOMMANDATIONS

La direction du programme a réuni une somme considérable d'information concernant la portée du programme de formation, les réactions des participants à chacun des modules de formation (c.-à-d., l'efficacité du matériel et des exercices) et les réactions globales (c.-à-d., le niveau de satisfaction). On a tenu compte de ces renseignements pour apporter des modifications à la formation. La direction a également recueilli de l'information concernant les connaissances, les attitudes et les comportements déclarés par les participants eux-mêmes concernant l'IE au moment de la formation et plusieurs mois après.

En raison de la grande quantité d'information accumulée et du fait que le programme de formation ne ait pris fin, il n'est pas recommandé d'évaluer davantage ce programme de formation sur l'IE. Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, l'une des recommandations du *Rapport de la Commission sur l'intégrité écologique des parcs nationaux du Canada* était d'inclure aux séances d'orientation de tous les nouveaux employés de la formation sur l'intégrité écologique et, au bout de trois ans, de demander à un tiers d'examiner cette formation pour en évaluer l'état et cerner les besoins futurs (p.2-8 recommandation 2.4). Parcs Canada est à élaborer une programme d'orientation et de formation pour les employés qui comprend, entre autres, de la formation sur l'intégrité écologique. On prévoit donner les premières séances de formation au printemps 2003. Le programme d'orientation des employés devrait être évalué trois ans après sa mise en oeuvre, soit au printemps 2006.

La formation sur l'intégrité écologique devrait être perçue comme l'un des éléments constitutifs d'un changement de culture général à Parcs Canada visant à faire porter davantage l'accent sur l'intégrité écologique. À terme, ce changement de culture devrait se traduire par divers changements organisationnels, entre autres à des changements éventuels dans les structures, les politiques et les modalités organisationnelles, dans les qualifications et la formation du personnel ainsi que dans les activités (p. ex., partenariats) et les résultats (p. ex., améliorations dans les méthodes de mesure et l'établissement des rapports concernant l'intégrité écologique) au niveau des unités de gestion et des centres de services, et même au niveau national. Une évaluation indépendante visant à évaluer les progrès accomplis vers ce changement culturel est recommandée pour l'exercice financier 2004-2005.

APPENDICE A : RÉSUMÉ DU CADRE DE RENDEMENT POUR LA FORMATION EN IE

EXÉCUTION			AUDITOIRE	RÉSULTATS	
Ressources	Activités	Résultats	Portée	Résultats directs	Résultats à long terme
<p>Équipe centrale - 2 ETP</p> <p>Moniteurs - 137 personnes</p> <p>Équipe d'évaluation - 2 personnes x .25 ETP (comprend 1 membre de l'équipe centrale)</p> <p>Équipe de conception du cours - 12 personnes</p> <p>Entrepreneur (3) - conception du cours</p> <p>Entrepreneur (1) - analyse des données</p> <p>Budget des activités et salaires 2000-2001 - 420 000 \$ 2001-2002 - 450 000 \$</p>	<p>Gestionnaire de projet</p> <ul style="list-style-type: none"> - embaucher un entrepreneur pour concevoir le cours - diriger la conception - assurer la liaison avec le DG - IE et le COSIE <p>Coordonnateur de la formation en IE</p> <ul style="list-style-type: none"> - coordonner les séances de formation pour les moniteurs - diriger la présentation des cours - élaborer les bases de données - tenir à jour les données sur les cours - coordonner les travaux de l'équipe d'évaluation <p>Équipe de conception du cours</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer le contenu du cours et fournir des éléments et des commentaires à l'entrepreneur concernant la conception et le matériel pédagogique <p>Moniteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - présenter le cours - préparer le matériel pour le pré-cours - préparer le rapport sur la mise en oeuvre et le résumé ainsi que les formulaires d'évaluation - poster les formulaires à l'entrepreneur <p>Participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - assister au cours de 3 heures ou de 2 jours - remplir le rapport sur le plan d'action et les formules d'évaluation <p>Équipe d'évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - préparer le plan d'évaluation - élaborer des questionnaires, des sondages en ligne - créer des bases de données - assurer la liaison avec le gestionnaire de projet et l'équipe de conception - préparer le rapport provisoire et le rapport final 	<p>Conception du cours de 2 jours et du cours d'une demi-journée</p> <p>Présentation des rapports d'étape</p> <p>Formation des moniteurs</p> <p>Remise du matériel pédagogique</p> <p>Présentation du cours</p> <p>Élaboration des bases de données</p> <p>Conception du cours de 2 jours et du cours d'une demi-journée</p> <p>Présentation du résumé et du cours de 2 jours</p> <p>Élaboration des plans de mise en oeuvre</p> <p>Achèvement des plan d'action</p> <p>Achèvement de l'évaluation du cours</p> <p>Formation des employés</p> <p>Formation des partenaires</p> <p>Élaboration du plan</p> <p>Conception et distribution des questionnaires des sondages en ligne</p> <p>Distribution des bases de données</p> <p>Gestion de l'analyse des données et des bases de données</p> <p>Rédaction des rapports d'évaluation provisoire et d'évaluation finale</p>	<p>Employés n = 4 083 ou 82 % d'environ 5 000 employés</p> <p>Partenaires 269 ou 20 % des 1 337 identifiés</p>	<p>Apprentissage par les participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprendre le concept de l'IE - comprendre l'utilisation des outils et des processus de décision pour la mise en oeuvre de l'IE - intégrer l'IE dans leur travail - mettre en oeuvre un plan d'action local sur l'IE dans leur équipe de travail <p>Satisfaction des participants</p> <ul style="list-style-type: none"> - engagement envers l'IE - satisfaction face à la formation, niveau de réalisation des attentes 	<p>Amélioration de l'intégrité écologique à Parcs Canada et chez les partenaires, à la suite du programme d'orientation</p>