

Aperçu des résultats

Évaluation de la fonction de perfectionnement professionnel (mars 2018)

La fonction de perfectionnement professionnel (PP) a pour objectif de munir les employés des connaissances et compétences nécessaires pour réaliser efficacement leurs objectifs de travail. Les employés peuvent acquérir de nouvelles compétences afin de répondre aux exigences opérationnelles du Ministère et à leurs aspirations professionnelles. Les barreaux obligent les juristes du ministère de la Justice à suivre une formation en PP pour conserver leur permis d'exercice du droit. La fonction s'appuie sur trois prestataires principaux :

- **Le Programme de formation juridique continue (PFJC)** est responsable de la planification et de la prestation d'une vaste formation juridique sur le contenu juridique de fond et le perfectionnement des compétences pour tous les employés du Ministère. Il est l'interlocuteur principal des barreaux provinciaux en ce qui concerne l'accréditation de l'apprentissage juridique des avocats.
- **Le Centre d'expertise pour l'apprentissage et le développement professionnel (ADP)** (anciennement Direction du PP) est responsable de l'apprentissage commun, non juridique et du Ministère non offert par l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). L'ADP gère également la relation avec l'EFPC et agit comme agent de liaison.
- **L'École de la fonction publique du Canada (EFPC)** offre une vaste gamme de possibilités d'apprentissage à l'échelle du gouvernement. À compter de 2014-2015, l'EFPC est devenue le fournisseur du programme de base de tous les fonctionnaires.

CONSTATATIONS

- L'analyse des données relatives au PP est difficile en raison des problèmes de disponibilité, de cohérence et d'exactitude des données existantes.
- Les employés du ministère de la Justice ont signalé des répercussions généralement positives du PP. La majorité des répondants ont également indiqué avoir pu appliquer leurs connaissances et compétences dans leur travail.
- La majorité des employés déclarent recevoir la formation nécessaire, malgré certains obstacles, notamment des contraintes budgétaires et opérationnelles. Les défis de prestation d'une formation adaptée aux réalités et besoins régionaux ont également été indiqués, y compris les limites de la participation virtuelle liées aux problèmes technologiques et aux différences de fuseaux horaires. En l'absence d'une évaluation ministérielle systématique des besoins en formation, il n'est pas possible d'évaluer objectivement le degré de satisfaction des besoins des employés.

- L'approche de la planification et de l'harmonisation avec les priorités du Ministère et du gouvernement fédéral est informelle. Il n'y a pas d'approche stratégique de la planification et de l'établissement des priorités au niveau ministériel.
- Il n'y a pas de gouvernance globale de la fonction ministérielle de PP. La communication et la coordination des activités de PP entre les portefeuilles, les secteurs, les bureaux régionaux et les principaux fournisseurs sont insuffisantes. L'absence d'un cadre de gouvernance clair a conduit à des mécanismes peu fiables pour cerner les besoins de formation et établir les priorités annuelles du Ministère.
- L'absence d'une approche coordonnée visant à harmoniser les ressources limitées avec les besoins et les priorités du Ministère et du gouvernement pourrait limiter les efforts destinés à offrir une formation rentable aux employés du ministère de la Justice.

RECOMMANDATIONS

Recommandation 1 : Établir un mécanisme de gouvernance global pour la fonction de perfectionnement professionnel du Ministère. Le mécanisme de gouvernance devrait inclure une représentation à un niveau supérieur parmi les portefeuilles et les secteurs (y compris les bureaux régionaux relevant du Secteur national du contentieux [SNC]), afin de fournir une supervision et des conseils généraux, et de veiller à ce que les activités d'apprentissage répondent aux priorités ministérielles et gouvernementales.

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

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

À PROPOS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation de la fonction de PP du ministère de la Justice couvre une période de cinq ans (de 2012-2013 à 2016-2017), et a été réalisée conformément à la Politique sur les résultats du



Aperçu des résultats

Évaluation de la fonction de perfectionnement professionnel (mars 2018)

Conseil du Trésor (2016). Son objectif principal était d'évaluer le rendement (efficacité et efficience) de la fonction de PP.

Pour obtenir le rapport intégral, veuillez consulter le site Web de la Division de l'évaluation : <http://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/pm-cp/eval/rap-rep/2018/fpp-pdf/index.html>

