



Réponse de la direction et plan d'action

Fonction d'élaboration des politiques en matière de droit pénal

Ministère de la Justice du Canada

Réponse de la direction et Plan d'action

Titre du projet : Fonction d'élaboration des politiques en matière de droit pénal

Centre de responsabilité : Section de la politique en matière de droit pénal

| Conclusions | Recommandations | Réponse de la direction | Plan d'action | Gestionnaire responsable (titre) | Date prévue pour la mise en œuvre |
|--|---|---|--|--|---|
| <p>Divers interlocuteurs comme les sections spécialisées du Ministère, les SJM et d'autres ministères contribuent au travail stratégique de la Section et, par conséquent, à la qualité du produit final. Même si des partenaires de la SPDP ont indiqué qu'ils ont en général de très bonnes relations de travail avec la Section, ils ont déclaré souhaiter des communications et des échanges d'information plus proactifs. Les principaux intervenants ont fait remarquer plus particulièrement qu'il serait utile de connaître les priorités de la SPDP et toute activité à venir de consultation ou d'engagement afin qu'ils puissent prévoir et planifier d'avance, de même que les divers points de contact de la Section lorsqu'ils ont besoin d'une expertise spécialisée en particulier. Certains principaux intervenants ont également déclaré qu'ils souhaitaient améliorer la boucle de rétroaction puisqu'ils s'interrogeaient sur l'utilité de leur contribution à la Section et se demandaient si ou comment elle a été utilisée. L'évaluation a aussi révélé</p> | <p>1. Que la SPDP explore des possibilités d'améliorer la communication et les échanges d'information proactifs avec des partenaires clés.</p> | <p>D'accord.</p> <p>Même si l'on impose parfois des limites à la Section pour ce qui est de ses possibilités d'approche ou de consultation au sujet de dossiers en particulier ou du partage d'information sur certaines questions, il y a toujours des possibilités d'amélioration, par exemple, en refermant la boucle de rétroaction comme on le suggère.</p> <p>Nous prenons aussi note de l'opinion selon laquelle les services que nous offrons ne sont peut-être pas connus aussi généralement qu'ils pourraient l'être dans tout le gouvernement.</p> | <p>Phase 1 : Évaluer la situation : Discuter de cette recommandation à la SPDP et à l'équipe de gestion de la Section.</p> <p>Phase 2 : Élaborer un plan d'action : Compte tenu de l'issue des discussions, nous prendrons des mesures positives pour donner suite à la recommandation.</p> <p>Phase 3 : Mise en œuvre du plan d'action.</p> <p>Les activités que nous évoquerions dans le contexte de notre discussion dans l'optique de l'élaboration du plan d'action comporteraient les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuer du matériel d'information sur la Section et les services aux chefs de tous les SJM du gouvernement, et ajouter un lien de notre site Intranet. | <p>Directrice générale et Avocate générale principale, Section de la politique en matière de droit pénal</p> | <p>Phase 1 : Mai-juin 2014</p> <p>Phase 2 : Juillet-août 2014</p> <p>Phase 3 : Terminée au plus tard le 31 mars 2015</p> |

| Conclusions | Recommandations | Réponse de la direction | Plan d'action | Gestionnaire responsable (titre) | Date prévue pour la mise en œuvre |
|---|-----------------|-------------------------|--|----------------------------------|-----------------------------------|
| <p>que les interlocuteurs fédéraux et ministériels ne savent pas nécessairement qu'il faut communiquer avec la SPDP lorsqu'ils commencent à élaborer des initiatives en matière de justice pénale qui ont des dimensions internationales, ce qui indique que la Section devrait peut-être faire mieux connaître son rôle dans ce domaine.</p> | | | <ul style="list-style-type: none"> • Rendre l'information sur le travail de la Section disponible sur Sharepoint et GC docs. • Effectuer d'autres présentations aux groupes de pratique du droit, au cours des séances de formation FJP, à des ateliers de la SPDP ou du Secteur des politiques, ainsi que de journées de formation organisées par d'autres secteurs du Ministère pour communiquer et faire mieux connaître la nature de notre travail et afficher ces documents d'information et du matériel connexe sur notre site Intranet, SharePoint et GC docs. • Communiquer notre liste des responsabilités relatives aux dossiers à des partenaires clés du gouvernement et la mettre à jour périodiquement. • Revoir les pratiques exemplaires en matière de consultation dans la Section. | | |

| Conclusions | Recommandations | Réponse de la direction | Plan d'action | Gestionnaire responsable (titre) | Date prévue pour la mise en œuvre |
|--|--|---|--|--|-----------------------------------|
| <p>Le processus de participation et de collaboration avec les provinces et les territoires, qui ont des responsabilités constitutionnelles en matière d'administration de la justice, se tiennent surtout par l'entremise du Comité de coordination des hauts fonctionnaires – Justice pénale et de ses groupes de travail. Il existe un compte rendu de réunion dans plusieurs cas, mais non pour tous les groupes de travail. Certains des principaux intervenants ont signalé que le manque de comptes rendus de réunion ou des décisions prises dans les groupes de travail du CCHF peut être à l'origine de malentendus ou de souvenirs divergents quant aux résultats de réunions.</p> | <p>2. Que la SPDP collabore avec les provinces et les territoires afin d'évaluer la possibilité de mettre en œuvre un processus de courts comptes rendus de décisions prises et de les distribuer aux membres des groupes de travail du CCHF.</p> | <p>D'accord.</p> <p>Le Comité de coordination des hauts fonctionnaires (justice pénale) (CCHF) a accepté en fait le texte d'un résumé de décision à la suite de ses réunions. Par exemple, un résumé de décision de la dernière plénière du CCHF a été produit et envoyé aux membres du Comité.</p> <p>Au début de chaque plénière du CCHF, on présente des rapports sur les résultats des réunions des groupes de travail tenues avant la plénière. Ces rapports oraux présentés à la plénière se reflètent dans le résumé de décision du CCHF.</p> <p>Les groupes de travail du CCHF sont coprésidés principalement par des dirigeants fédéraux et provinciaux et c'est pourquoi un effort de collaboration s'impose.</p> | <p>Nous étudierons comment les groupes de travail devraient donner suite à cette recommandation au cours de la prochaine plénière du CCHF.</p> | <p>Directrice générale et Avocate générale principale, Section de la politique en matière de droit pénal</p> | <p>30 avril 2014</p> |

| Conclusions | Recommandations | Réponse de la direction | Plan d'action | Gestionnaire responsable (titre) | Date prévue pour la mise en œuvre |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>La Section fonctionne de façon efficiente, car elle produit davantage d'extrants, c'est-à-dire de produits stratégiques et de conseils juridiques et stratégiques, avec moins d'intrants (ressources financières et ETP). La montée de la demande et des délais plus courts exercent de lourdes pressions sur les ressources financières et humaines limitées de la Section, ce qui l'incite à adopter une approche plus stratégique de la prestation des services. La Section a pris des mesures pour améliorer son efficience tout en maintenant la qualité de ses services, notamment en affectant des dossiers en fonction de l'expérience, de l'expertise, de la charge de travail et des besoins opérationnels et en suivant les conseils qu'elle dispense afin de pouvoir les réutiliser, notamment. L'évaluation a quand même dégagé d'autres domaines, comme la structure des équipes, où il serait possible d'accroître encore davantage l'efficience étant donné les pressions imposées par une charge de travail plus lourde, la réduction de l'effectif chargé d'exécuter le travail et la rapidité du rythme de l'élaboration des politiques.</p> | <p>3. Que la Section étudie des possibilités de réaligner ses ressources afin de gérer la demande de services, incluant les nouvelles questions prioritaires, avec plus d'efficacités et d'efficience.</p> | <p>D'accord.</p> <p>La Section a mis en place une structure d'équipes qui aide à la gérer.</p> <p>Les équipes permettent aux agents qui travaillent dans les dossiers connexes de partager savoir, expertise et charge de travail. En outre, elles mettent souvent à contribution des agents d'autres équipes lorsque des questions convergent. On encourage les possibilités d'une telle convergence entre les équipes et les appuie dans la pratique.</p> <p>Lorsqu'il se présente des enjeux d'envergure qui exigent une attention immédiate, la Section a mis à contribution diverses équipes pour mettre en place une capacité de pointe. C'est ce qui s'est produit, par exemple, dans le cas de l'élaboration de la <i>Loi antiterroriste</i> et du soutien nécessaire à la suite du 11 septembre 2001 et, plus récemment, de l'appui à apporter à l'initiative législative proposée par le gouvernement au sujet de la Charte des droits des victimes.</p> | <p>Phase 1 : Mettre à jour les plans de gestion des talents</p> <p>Les demandes seront présentées à l'intérieur de la SPDP et porteront sur la mise à jour des plans de gestion des talents afin d'assurer que l'information qui s'y trouve est à jour.</p> <p>Phase 2 : Discussions à la Section</p> <p>Tenir des réunions de Section pour pouvoir discuter à fond des idées permettant de répondre de façon plus efficace et efficiente à la demande de services, y compris aux nouveaux enjeux prioritaires.</p> <p>Phase 3 : Mise en œuvre du plan d'action.</p> <p>On sollicitera des manifestations d'intérêt à mesure que les possibilités surgiront et répondra aux besoins en formation dans la mesure du possible. On aura recours à d'autres méthodes qui seront éclairées par les discussions tenues à l'intérieur de la Section.</p> | <p>Directrice générale et Avocate générale principale, Section de la politique en matière de droit pénal</p> | <p>Phase 1 : Mai 2014</p> <p>Phase 2 : Novembre 2014</p> <p>Phase 3 : 31 mars 2015</p> |

| Conclusions | Recommandations | Réponse de la direction | Plan d'action | Gestionnaire responsable (titre) | Date prévue pour la mise en œuvre |
|---|-----------------|---|---------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| <p>La structure des équipes de la Section, qui est basée sur les domaines thématiques, aide à garantir que la Section peut fournir efficacement des services d'élaboration de politiques, car les avocats possèdent de l'expertise dans des domaines de fond. L'évaluation a toutefois révélé qu'il se peut que la structure des équipes ne continue pas de refléter l'envergure du travail de la Section et l'importance que le gouvernement attache à certaines priorités par rapport à d'autres. La Section devra peut-être faire preuve de plus de flexibilité en harmonisant ses ressources avec les priorités changeantes du gouvernement afin d'optimiser entièrement les ressources mises à sa disposition.</p> | | <p>Dans le contexte de la réponse donnée par la Section au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2011, on a pris diverses mesures pour optimiser les ressources et promouvoir le cheminement de carrière et la gestion des ressources humaines, entre autres, notamment les suivantes : promotion des plans d'apprentissage individuels; gestion des talents; mentorat et formation, y compris séances internes de formation et d'information; désignation de suppléants dans le cas de certains dossiers.</p> <p>Étant donné nos défis liés aux ressources, nous avons sollicité de plus en plus, dans toute la Section, des manifestations d'intérêt à l'égard de diverses possibilités de suppléance et de tâches particulières à exécuter ou de postes à remplir.</p> <p>Nous sommes conscients des avantages que les employés eux-mêmes peuvent en tirer, tout comme peut le faire le Ministère, lorsque les employés acquièrent de nouvelles compétences et une expérience nouvelle en travaillant à différents dossiers et comme membres d'équipes multidisciplinaires, en étant exposés à un travail nouveau.</p> | | | |