

PLAN D'ACTION DÉTAILLÉ DU SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
à la suite des recommandations du Rapport 1, L'approvisionnement en solutions de technologie de l'information du 2021 Rapports de la vérificatrice générale du Canada

No de référence du rapport	Recommandation du BVG	Réponse du Ministère	Description du résultat final attendu	Date d'achèvement prévue	Principaux jalons provisoires (description/dates)	Organisation responsable/point de contact (Nom, poste, no de tél.)	Indicateur de réalisation (Pour l'usage du Comité seulement)
1.47	Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et Services partagés Canada (SPC) doivent mettre au point des guides et des formations plus exhaustifs afin d'approfondir les connaissances des employés quant à l'approvisionnement agile et la façon d'appliquer les méthodes collaboratives.	<p>Acceptée. Le SCT continuera de collaborer avec SPAC, SPC et les autres intervenants clés en vue d'élaborer, fournir et promouvoir des outils d'apprentissage formels et informels axés sur l'approvisionnement agile, en plus d'élaborer et de promouvoir des politiques, des guides et des outils à l'appui du renforcement des capacités dans la collectivité de l'approvisionnement.</p> <p>Voici ce que le SCT entend faire pour y arriver :</p> <ul style="list-style-type: none"> Achever la réinitialisation des politiques d'approvisionnement du SCT proposé, y compris la mise en œuvre de la <i>Directive sur la gestion de l'approvisionnement</i> proposée en vue de remplacer la <i>Politique sur les marchés</i> du Conseil du Trésor (CT) et moderniser et rationaliser les exigences en matière de politique à l'aide d'approches agiles fondées sur les résultats, ainsi que l'apport de soutien pour le renforcement des capacités d'approvisionnement. Travailler avec les experts ministériels (au moyen de groupes de travail et d'autres forums de consultation) afin de soutenir la mise en œuvre des nouvelles politiques à l'aide de nouveaux guides et outils, si celles-ci sont approuvées. Veiller à ce que les professionnels de l'approvisionnement connaissent l'approvisionnement agile et savent comment appliquer les méthodes collaboratives. 	Tous les professionnels de l'approvisionnement fédéraux connaissent l'approvisionnement agile et savent comment appliquer les méthodes collaboratives.	Hiver 2022	<p>Été 2021 - Établir un groupe de travail sur la capacité afin d'évaluer le programme de formation de l'École de la fonction publique du Canada imposé à la collectivité de l'approvisionnement (présidé par le SCT).</p> <p>Automne 2021 - Le groupe de travail sur la capacité produit un rapport et met au point des recommandations (p. ex., mettre à jour le programme).</p> <p>Hiver 2021-2022 - Examiner, accepter et planifier la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail.</p> <p>Au cours de l'exercice financier 2021-2022 - Promouvoir un perfectionnement professionnel qui appuie l'approvisionnement agile et l'application des méthodes collaboratives.</p>	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Bureau du contrôleur général / Samantha Tattersall, contrôleuse générale adjointe, 613-369-9433	
			Moderniser et rationaliser les instruments de politiques en matière d'approvisionnement à l'aide d'approches agiles fondées sur les résultats, ainsi que l'apport de soutien pour le renforcement des capacités d'approvisionnement.	Été 2021	Été 2021 - Demander l'approbation pour la phase 2 de la réinitialisation de l'ensemble des politiques, y compris la <i>Directive sur la gestion de l'approvisionnement</i> .	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Bureau du contrôleur général / Samantha Tattersall, contrôleuse générale adjointe, 613-369-9433	

<p>1.47 (suite)</p>			<p>Une collectivité de l'approvisionnement renforcée et engagée au soutien du passage à un cadre de politique davantage fondé sur les principes, à l'aide d'échanges et de collaborations dans l'ensemble du gouvernement du Canada.</p> <p>Conseils et orientation pratiques afin de soutenir les hauts fonctionnaires désignés, les responsables opérationnels et les autorités contractantes dans la mise en œuvre d'approvisionnements souples, agiles et fondés sur les résultats tout au long du cycle de vie du processus.</p>	<p>Hiver 2022</p>	<p>Été 2021 - Établir un plan de consultation et des paramètres fondés sur la matière.</p> <p>Automne 2021 - Les groupes de travail sur les politiques commencent à se réunir et à collaborer sur des matières spécialisées.</p> <p>Hiver 2022 - Guide terminé.</p>	<p>Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Bureau du contrôleur général / Samantha Tattersall, contrôleuse générale adjointe, 613-369-9433</p>	
<p>1.47</p>	<p>Le SCT, en se fondant sur les commentaires de SPAC et de SPC, devrait également évaluer les habiletés, les compétences et l'expérience dont les responsables de l'approvisionnement auront besoin pour soutenir les approches agiles dans le cadre des approvisionnements de technologies de l'information (TI) plus complexes.</p>	<p>Réaliser un examen de la liste mise à jour des compétences en approvisionnement, afin de déterminer si elles soutiennent particulièrement l'approvisionnement agile et l'application des méthodes collaboratives.</p>	<p>Les responsables fédéraux de l'approvisionnement possèdent des compétences modernes en matière d'approvisionnement, qui leur permettront de soutenir des pratiques modernes en matière d'approvisionnement.</p>	<p>Hiver 2022</p>	<p>Été 2021 - Établir un groupe de travail sur la capacité afin d'examiner les compétences fédérales en matière d'approvisionnement (présidé par le SCT), et veiller à ce qu'elles reflètent les habiletés et l'expérience dont ont besoin les responsables de l'approvisionnement pour soutenir l'emploi d'approches agiles aux approvisionnements complexes de TI.</p> <p>Automne 2021 - Le groupe de travail produit un rapport et met au point des recommandations. Par exemple, au besoin, mettre à jour les compétences afin de refléter une habileté ou une expérience requise, déterminer comment les compétences existantes soutiennent l'approvisionnement agile et l'application des méthodes collaboratives, ou promouvoir davantage les compétences nouvelles ou mises à jour.</p> <p>Hiver 2021-2022 - Examiner, accepter et planifier la mise en œuvre des recommandations du groupe de travail.</p>	<p>Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Bureau du contrôleur général / Samantha Tattersall, contrôleuse générale adjointe, 613-369-9433</p>	

<p>1.53</p>	<p>Le SCT, Emploi et Développement social Canada et SPC devraient veiller à ce que des mécanismes de gouvernance soient en place pour faire participer les hauts représentants des ministères et organismes concernés à chacun des approvisionnements complexes en TI que nous avons vérifiés. Cela sera particulièrement important pour soutenir les approvisionnements agiles d'initiatives informatiques complexes et leur réussite dans l'atteinte des résultats opérationnels.</p>	<p>Réponse du SCT — Acceptée. En ce qui concerne l'initiative Ressources humaines (RH) et paye de la prochaine génération, le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) du SCT continuera de travailler avec SPC et les ministères et les organismes au niveau de la haute direction ainsi qu'avec les utilisateurs des RH, de la rémunération et des communautés de gestionnaires à définir leurs besoins opérationnels et à prévoir les exigences en matière de gestion du changement.</p> <p>Au fur et à mesure que l'évolution de l'initiative passe au-delà de la phase de la découverte, les décideurs devront être engagés à fond. Un examen de la gouvernance existante est en cours afin de l'harmoniser avec les prochaines phases.</p> <p>Réponse de SPC - Acceptée. SPC est heureux de signaler que des processus sont déjà en place.</p> <p>Le Cadre de gestion de projets de SPC, en place depuis 2017, guide la gestion et la mise en œuvre efficaces des projets du ministère tout au long du cycle de vie du projet. Le cadre comprend des outils tels qu'un cadre de contrôle des projets, des plans intégrés, des registres des risques et la matrice de responsabilité et de responsabilisation des intervenants, qui assure une harmonisation continue entre tous les intervenants pour appuyer l'atteinte des résultats opérationnels souhaités. Le Cadre de gouvernance des projets du ministère documente et communique le rôle des divers comités de gouvernance pour assurer une surveillance efficace et une fonction de remise en question.</p>	<p>Définition des besoins opérationnels</p> <p>Résultat escompté : un ensemble normalisé d'exigences et de règles opérationnelles en matière de RH et de rémunération qui a été validé par les ministères, les organismes et les centres de politiques.</p> <p>Il s'agit notamment d'une définition des résultats opérationnels stratégiques, des exigences opérationnelles, qui est tirée des textes de loi, règlements, politiques, conventions collectives pertinents, etc., pour appuyer la conception et l'essai cohérents de solutions numériques.</p>	<p>T4 de 2022-2023</p>	<ol style="list-style-type: none"> <i>Les résultats opérationnels stratégiques en matière de RH et de rémunération sont définis.</i> <p>Résultats de haut niveau qui servent d'orientation générale pour les efforts de modernisation et de transformation organisationnelles, y compris ProGen.</p> <p>Ces résultats ont été définis au 3e trimestre de 2020-2021.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Les besoins opérationnels fondamentaux liés aux RH et à la rémunération sont déterminés.</i> <p>Un premier ensemble d'exigences opérationnelles, y compris des contrôles, sera défini pour les capacités de base faisant partie de la portée pour l'initiative pilote ProGen 1. Ces besoins opérationnels seront déterminés pendant la phase exploratoire et peaufinés davantage et validés par les ministères, les organismes et les centres de politiques tout au long de la conception de la solution ProGen.</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 4e trimestre de 2020-2021.</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Règles de rémunération consolidées dans un inventaire central.</i> <p>Les règles qui déterminent la rémunération des employés se trouvent dans plusieurs documents, y compris les conventions collectives et les conditions d'emploi. Le BDPRH dresse un inventaire de ces règles pour soutenir la conception de solutions numériques (dont ProGen).</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 4e trimestre de 2021-2022.</p>	<p>Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines / Stephanie Poliquin, sous-ministre adjointe, Secteur des processus et systèmes de la gestion des personnes, 613-240-9407</p>
-------------	---	---	---	------------------------	--	--

<p>1.53 (suite)</p>		<p>SPC a également un cadre de gouvernance de l'approvisionnement depuis juillet 2019, qui a été élaboré, mis en œuvre et communiqué, le cas échéant, afin d'assurer la surveillance, le contrôle, l'intégration, la gestion des risques et la prise de décisions en matière d'approvisionnement afin d'accroître la transparence et la responsabilisation. Ce cadre adapte les niveaux de surveillance requis des intervenants en fonction de la taille, de la portée, de la complexité et des risques des approvisionnements.</p> <p>Dans le cadre de l'initiative ProGen, SPC continuera de collaborer avec le BDPRH du SCT ainsi qu'avec les hauts fonctionnaires et les utilisateurs d'autres ministères et organismes afin de définir les besoins opérationnels et de prévoir les besoins en matière de gestion du changement. Au fur et à mesure que l'initiative passe au-delà de la phase de la découverte, les décideurs devront être engagés de manière approfondie. Un examen de la gouvernance existante est en cours pour l'aligner sur les phases à venir.</p>			<p>4. <i>Les normes de RH et de rémunération sont appliquées aux phases suivantes du développement de la solution ProGen.</i></p> <p>En s'appuyant sur le travail effectué dans les étapes 2 et 3, le BDPRH collaborera avec les ministères, les organismes et les centres de politiques pour élaborer les exigences opérationnelles, les règles, les données et les contrôles nécessaires pour appuyer les phases ultérieures et les sous-ensembles de capacités opérationnelles nécessaires au-delà du projet pilote ProGen 1.</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 4e trimestre de 2022-2023.</p>		
			<p>Anticipation des exigences en matière de gestion du changement</p> <p>Résultat escompté : Un plan de gestion du changement qui détermine et traite les changements prévus résultant de la solution ProGen.</p> <p>L'équipe de ProGen travaillera avec les ministères, les organismes et les centres de politiques afin de déterminer les répercussions possibles du lancement de ProGen. L'équipe élaborera des plans pour faire face à ces répercussions et appuyer les employés à travers ces changements.</p>	<p>T4 de -2022-2023</p>	<p>1. <i>Élaboration du Plan initial de gestion du changement.</i></p> <p>Un premier plan de gestion du changement sera élaboré pendant la phase exploratoire de ProGen. Cela comprend l'identification des intervenants, un plan de communication et une approche de formation et de surveillance.</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 4e trimestre de 2020-2021.</p> <p>2. <i>Le plan final de gestion du changement est terminé.</i></p> <p>L'équipe de ProGen travaillera avec les ministères, les organismes et les centres de politiques tout au long de la conception de la solution ProGen pour déterminer et traiter les répercussions du changement sur les personnes et les opérations. Le plan initial de gestion du changement sera mis à jour afin d'inclure ces répercussions et les plans pour y faire face.</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 4e trimestre de 2022-2023.</p>	<p>Services partagés Canada / Shereen Miller, sous-ministre adjointe, ProGen, 613-298-6205</p> <p>Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, Bureau du dirigeant principal des ressources humaines / Stephanie Poliquin, sous-ministre adjointe, Secteur des processus et systèmes de la gestion des personnes, 613-240-9407</p>	

<p>1.53 (suite)</p>			<p>Gouvernance</p> <p>Résultat escompté : Une structure de gouvernance qui permet une prise de décision inclusive et opportune pour ProGen.</p> <p>Cette structure de gouvernance sera ancrée dans les responsabilités définies et comprendra la participation d'un large éventail de décideurs et d'intervenants pour appuyer ProGen.</p>	<p>T1 de 2021-2022</p>	<p>1. <i>Achèvement de l'examen par des tiers de la proposition de gouvernance de ProGen</i></p> <p>Un examen par des tiers de la structure de gouvernance proposée par ProGen est en cours. Une fois terminé, il fournira des recommandations sur les prochaines étapes.</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 4e trimestre de 2020-2021.</p> <p>2. <i>Établissement de la structure de gouvernance et des comités ProGen</i></p> <p>À la suite de l'examen par des tiers, la structure de gouvernance de ProGen et ses comités seront établis pour appuyer l'initiative.</p> <p>La date d'achèvement prévue pour ce jalon est le 1er trimestre de 2021-2022.</p>	<p>Services partagés Canada / Shereen Miller, sous-ministre adjointe, ProGen, 613-298-6205</p> <p>Bureau du dirigeant principal des ressources humaines / Stephanie Poliquin, sous-ministre adjointe, Secteur des processus et systèmes de la gestion des personnes, 613-240-9407</p>	
-------------------------	--	--	---	------------------------	--	---	--