

École de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2005 – 2006

Rapport sur les plans et les priorités

Table des matières

SECTION I – VUE D’ENSEMBLE	1
Message du ministre	2
Plans et priorités de l’École	5
SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME EN FONCTION DU RÉSULTAT STRATÉGIQUE.....	11
Analyse par activité de programme	12
Activité de programme : Élaboration, gestion et diffusion des produits du savoir	13
Activité de programme : Gestion de l’offre des services d’apprentissage	20
SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES	29
Déclaration de la direction.....	30
Information organisationnelle.....	31
Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein.....	34
Tableau 2 : Programme par activité.....	36
Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal.....	37
Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire	38
Tableau 5 : Sommaire des dépenses d’immobilisations, par activité de programme	39
Tableau 7 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles.....	40
Tableau 9 : Besoins de ressources par direction ou secteur	41
SECTION IV – AUTRES POINTS D’INTÉRÊT	42
Autres points d’intérêt	43
Ressources financières.....	43

SECTION I – VUE D’ENSEMBLE

Message du ministre

J'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de l'École de la fonction publique du Canada. Ce rapport porte sur les plans clés, les priorités et les résultats prévus pour la période allant de 2005-2006 à 2007-2008.

L'École exerce ses activités depuis près d'un an, période durant laquelle elle est devenue partie intégrante du portefeuille du Conseil du Trésor, alors que le gouvernement cherche à élaborer et à consolider une approche plus intégrée de la gestion des personnes au sein de la fonction publique fédérale.

La fonction publique a besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, bien formée et professionnelle, qui répond aux exigences d'une gestion moderne du secteur public. Les partenaires de portefeuille du Conseil du Trésor, le Secrétariat du Conseil du Trésor, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique et l'École de la fonction publique du Canada, partagent le même objectif d'attirer, de conserver et de préparer la main-d'œuvre nécessaire au soutien et à la mise en œuvre des priorités et des programmes du gouvernement.

Pendant la période de planification, ces organismes auront un programme de travail ambitieux. La gestion des personnes sera une dominante clé et l'École jouera un rôle important. Elle sera appelée à faire en sorte que l'on s'attaque aux priorités d'apprentissage et que les fonctionnaires aient accès à la formation dont ils ont besoin pour remplir efficacement leurs fonctions et fournir de façon satisfaisante des services de qualité à la population canadienne.

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada, je me réjouis de la contribution de l'École à l'accroissement des capacités de la fonction publique.



L'honorable Reg Alcock,
président du Conseil du Trésor
et ministre responsable de la Commission canadienne du blé

Renseignements sommaires

Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada offre un accès centralisé à l'apprentissage commun dont une fonction publique moderne du XXI^e siècle a besoin pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes. L'apprentissage commun comprend les connaissances, les compétences et les aptitudes de base que tous les fonctionnaires doivent posséder pour remplir efficacement leurs fonctions. En veillant à ce que les fonctionnaires aient accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin, l'École contribue à l'établissement et au maintien d'une fonction publique moderne de haute qualité, bien gérée et professionnelle et remplit son mandat législatif qui consiste à :

- encourager la fierté et l'excellence dans la fonction publique;
- favoriser un sens commun des intentions, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- soutenir le développement et le perfectionnement des fonctionnaires;
- faire en sorte que les fonctionnaires aient les connaissances, les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin pour remplir efficacement leurs fonctions;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisme et
- chercher à atteindre l'excellence dans la gestion du secteur public et l'administration publique.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
70 903 000 \$	60 344 000 \$	59 844 000 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
689 ETP	625 ETP	625 ETP

Priorités de l'École*

	Type	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Produits et services d'apprentissage pertinents	Engagés antérieurement ¹	3 997 000 \$	3 953 000 \$	3 897 000 \$
Produits et services d'apprentissage accessibles	Engagés antérieurement ¹	11 895 000 \$	12 685 000 \$	12 579 000 \$
Produits et services d'apprentissage abordables	Engagés antérieurement ¹	280 000 \$	0	0

¹ Engagés antérieurement : Ces priorités ont été citées précédemment dans le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2003-2004 de l'École de la fonction publique du Canada et dans le Rapport ministériel sur le rendement (RMR) au 31 mars 2004; ce sont des éléments fondamentaux de la stratégie de mise en œuvre continue de l'École.

* Les dépenses anticipées dans ces secteurs prioritaires représentent une estimation préliminaire des ressources allouées aux initiatives majeures planifiées pour 2005-2006 seulement. Au cours des mois qui viennent, au fur et à mesure que les priorités d'apprentissage pour l'ensemble de la fonction publique se préciseront davantage, l'allocation des ressources à ces priorités se précisera aussi.

Plans et priorités de l'École

Environnement

Le gouvernement du Canada croit à une fonction publique du XXI^e siècle qui cultive le capital humain, favorise l'innovation et gère le savoir comme un actif stratégique. La fonction publique et l'environnement dans lequel nous exerçons nos activités sont à l'origine de changements culturels importants où la formation et l'apprentissage sont de plus en plus considérés comme un investissement indispensable à l'excellence des services offerts aux Canadiens et aux Canadiennes.

L'École est l'un des trois organismes qui font partie du portefeuille du Conseil du Trésor, chacun ayant un rôle particulier à jouer pour soutenir le Conseil du Trésor dans son rôle d'employeur.

Ces trois organismes sont :

- le Secrétariat du Conseil du Trésor;
- l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et
- l'École de la fonction publique du Canada.

L'orientation actuelle des rôles et des responsabilités se rapportant à la gestion des ressources humaines dans le cadre du portefeuille émane :

- de la sanction royale de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) en novembre 2003 et
- des mécanismes de changements gouvernementaux entrés en vigueur le 12 décembre 2003 et, plus récemment, le 20 juillet 2004, qui ont redéfini le portefeuille du Conseil du Trésor.

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a été créée le 1^{er} avril 2004, lorsque les dispositions législatives de la Partie IV de la LMFP ont été proclamées en vigueur. Elle a été intégrée dans le portefeuille du Conseil du Trésor en juillet 2004. La création de l'École résulte de la fusion de trois institutions – le Centre canadien de gestion (CCG), Formation et Perfectionnement Canada (FPC) et Formation linguistique Canada (FLC). En 2004, un travail considérable a été entrepris pour gérer les processus initiaux de changement. Les principaux objectifs comprenaient :

- l'intégration du CCG, de FPC et de FLC afin de constituer une seule équipe, centrée sur une seule mission;
- la mise en œuvre des structures d'organisation et de gouvernance et la mise en place de l'infrastructure essentielle des ressources humaines;
- la mise en œuvre d'une infrastructure, de systèmes et de processus modernes en instituant un nouveau cadre financier et en consolidant les méthodes de gestion.

En 2005-2006, tout en faisant face aux priorités indiquées dans le présent rapport, nous poursuivrons ces activités de mise en œuvre. Bien que des progrès considérables aient été réalisés et de nombreux obstacles surmontés, les limites financières ont contribué à retarder, en 2004-2005, certaines activités comme l'achèvement de notre système d'inscription des

apprenants et de notre site Web et l'harmonisation de nos plates-formes de la technologie et de la gestion de l'information.

Le contexte opérationnel de l'École est également influencé par les facteurs suivants :

- Les priorités d'apprentissage de la fonction publique : L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) est chargée d'élaborer un cadre stratégique d'apprentissage qui détermine les besoins en matière d'apprentissage obligatoire ou prioritaire dans la fonction publique. L'École travaille avec l'Agence à l'élaboration de ce cadre stratégique et à l'établissement du mandat précis de l'École en vue de répondre aux besoins d'apprentissage de base obligatoire.
- Le cadre de financement : L'École travaille avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'élaboration d'un cadre financier qui soutiendra l'apprentissage obligatoire ou prioritaire dans la fonction publique et conciliera plus adéquatement le recouvrement des coûts et les crédits parlementaires dans la mise en œuvre de tous les programmes et services de l'École.
- La formation linguistique : De nouveaux enjeux se sont présentés dans le cadre de la formation et de l'évaluation linguistiques dans la fonction publique. L'École (de qui relève l'apprentissage) et la Commission de la fonction publique (de qui relève l'évaluation), en collaboration avec l'AGRHFPC (de qui relève la politique sur les langues officielles) et les hauts dirigeants de plusieurs ministères et organismes, procèdent à un examen de la formation et de l'évaluation linguistiques dans la fonction publique afin d'élaborer une vision pour l'avenir et d'identifier de nouveaux modèles de formation et d'évaluation.

Priorités de la période de planification

L'École est un partenaire actif des ministères et des organismes fédéraux dans l'élaboration et l'offre de possibilités d'apprentissage et s'inscrit dans l'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de l'apprentissage continu et de l'excellence de la fonction publique. Nous avons progressé de façon constante depuis la création de l'École, le 1^{er} avril 2004, afin de placer l'École dans une position favorable pour l'avenir et de mettre en œuvre l'infrastructure indispensable au soutien des objectifs d'apprentissage du gouvernement fédéral pour les fonctionnaires.

Notre approche est fondée sur un nouveau modèle de gestion selon lequel :

- l'École deviendra un centre d'excellence en se centrant sur la recherche, en établissant les normes en matière de programmes d'apprentissage, en surveillant la qualité et en préconisant les valeurs de l'apprentissage;
- le rôle de conception et de mise en œuvre de l'École sera renforcé par un plus grand recours aux partenariats.

Nous avons l'intention de *maintenir le cap* et de privilégier trois priorités essentielles :

- assurer la pertinence de nos produits et services d'apprentissage en recentrant l'apprentissage de façon à *retourner à l'essentiel* et à trouver un juste équilibre entre le développement du leadership et les compétences en gestion;
- améliorer l'accessibilité de nos produits et services d'apprentissage en formant des partenariats avec des fournisseurs potentiels de services (comme les universités et les collèges communautaires) afin d'améliorer la mise en œuvre nationale de possibilités d'apprentissage pour les fonctionnaires et faire appel à des approches d'apprentissage hybride et de nouvelles technologies qui soutiennent mieux l'apprentissage;
- se pencher sur le caractère abordable de nos produits et services en se livrant à un examen des méthodes de calcul des coûts et de facturation, en mettant en œuvre des mesures qui améliorent continuellement la gestion afin de réduire les coûts, dont les frais généraux, et travailler avec le Secrétariat du Conseil du Trésor pour établir un nouveau cadre financier.

Notre objectif est de terminer ce que nous avons commencé. Nous prévoyons que les activités opérationnelles de l'École seront complètement mises en œuvre d'ici avril 2006. Les éléments de la stratégie de l'École sont décrits sommairement ci-après.

Pertinence des produits et des services d'apprentissage

Pour améliorer la pertinence de ses produits et services, l'École s'appuie sur les principaux objectifs d'apprentissage liés aux attentes du gouvernement en ce qui concerne la gestion de la fonction publique moderne (comme le montre le Cadre de responsabilisation de gestion), les compétences en leadership de la fonction publique et les priorités gouvernementales. Ce travail est une priorité dans les deux activités rattachées aux programmes de l'École, à savoir « l'élaboration, la gestion et la diffusion des produits du savoir » et « la gestion de l'offre des services d'apprentissage », et a pour objet d'offrir des possibilités d'apprentissage mieux équilibrées qui répondent aux besoins des personnes suivantes :

- les cadres, dont les hauts dirigeants (SM et SMA), les cadres supérieurs (groupe EX), les cadres intermédiaires et les superviseurs de premier niveau;
- les spécialistes fonctionnels, dont les professionnels des ressources humaines, des finances, de l'approvisionnement, de la gestion du matériel, des biens immobiliers et de la gestion de l'information;
- les nouveaux employés de la fonction publique et
- les fonctionnaires en général.

La Figure 1 (*ci-dessous*) montre les priorités de l'EFPC et les liens qui existent entre les objectifs d'apprentissage et le résultat stratégique et les activités d'apprentissage de l'École.

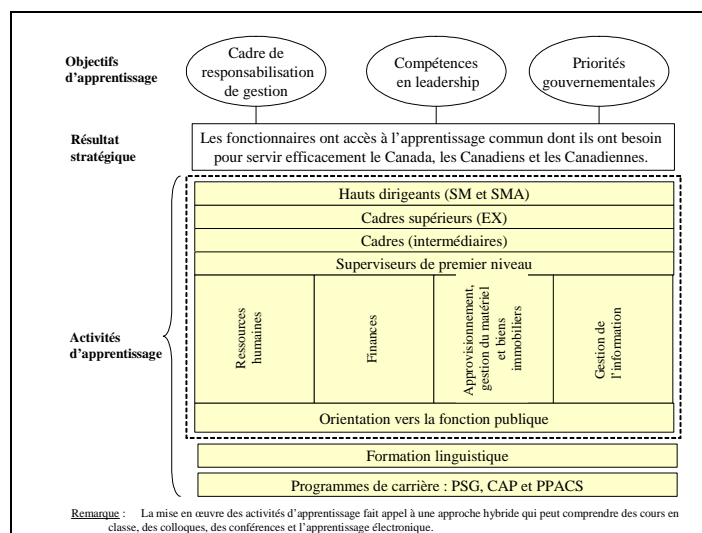


Figure 1

Les principales initiatives de l'École en vue d'assurer la pertinence des produits et des services d'apprentissage pendant la période de planification comprennent :

- l'achèvement de la phase 1 de l'examen du programme de cours, d'ici juin 2005, qui comprend l'établissement des produits et des processus d'apprentissage ainsi que l'élaboration de la structure du programme de cours, et de la phase 2, d'ici décembre 2005, qui comporte l'élaboration du contenu des programmes et la mise en œuvre du nouveau programme de cours;
- la mise en œuvre, en 2005, de la série complète d'apprentissage prioritaire dans les domaines clés où les fonctionnaires ont des responsabilités de gérance – la gestion des ressources humaines, les finances, l'approvisionnement, la gestion du matériel, les biens immobiliers et la gestion de l'information;
- l'achèvement de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre des produits d'apprentissage en salle de classe et en ligne et des événements d'apprentissage, en 2005, pour soutenir la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* dans toute la fonction publique fédérale;
- le renouvellement de la formation linguistique de la fonction publique, basé sur les recommandations émises à la suite de l'examen de la formation et de l'évaluation linguistiques dans la fonction publique, attendues en mars 2005.

Accessibilité des produits et des services d'apprentissage

Il est essentiel d'améliorer l'accès aux produits et aux services d'apprentissage de l'École afin de satisfaire les besoins d'apprentissage de l'employeur pour la fonction publique et les attentes de chaque fonctionnaire. L'accessibilité est une priorité essentielle dans le cadre de l'activité de programme « la gestion de l'offre des services d'apprentissage ». Parmi les initiatives majeures menées pendant la période de planification pour étendre la portée de l'École figurent :

- la poursuite de l'élaboration de notre modèle de prestation de services, en partenariat avec les conseils fédéraux afin de finaliser et mettre en oeuvre le réseau de prestation de services, province par province, d'ici juin 2005;
- une meilleure collaboration avec les universités, les collèges communautaires et les centres d'apprentissage des ministères, avec l'aide de nos directeurs régionaux, afin de déterminer et d'explorer les possibilités de travailler plus étroitement à mettre en oeuvre et à améliorer le réseau de prestation de services province par province;
- l'intégration des programmes d'apprentissage électronique dans les activités de l'École grâce à *Campusdirect* et la poursuite de l'amélioration de l'approche d'apprentissage mixte (combinant l'apprentissage en classe traditionnel avec des colloques, des conférences et l'apprentissage assisté par ordinateur).

Caractère abordable des produits et des services d'apprentissage

Le caractère abordable des produits et des services d'apprentissage influe sur les taux d'utilisation des programmes d'apprentissage et sur la viabilité ou la durabilité prolongée de l'École. C'est une priorité essentielle dirigée par l'activité de programme « services centraux », de l'École, bien que toutes les activités de programme soient censées y contribuer. Parmi les initiatives majeures menées pendant la période de planification pour rendre abordables les produits et services d'apprentissage figurent :

- la mise en oeuvre d'un plan d'action intégré de gestion moderne, dont un examen des activités et la mise à jour des politiques, afin de présenter l'École comme un modèle de gestion du secteur public moderne;
- l'achèvement d'un examen des méthodes de calcul des coûts et de facturation et la mise en oeuvre de mesures de réduction des coûts, dont les frais généraux, afin de respecter l'engagement de réduire les dépenses pendant la période de planification;
- la mise en oeuvre d'un cadre financier connexe, en 2005-2006, qui concilie plus adéquatement les crédits parlementaires et le recouvrement des coûts et n'impose pas aux apprenants un fardeau disproportionné pour la conception et l'élaboration des produits et des services d'apprentissage et les frais généraux qui s'y rattachent.

La Figure 2 (*ci-dessous*) montre les activités, les délais et les étapes importantes pendant la période de planification.

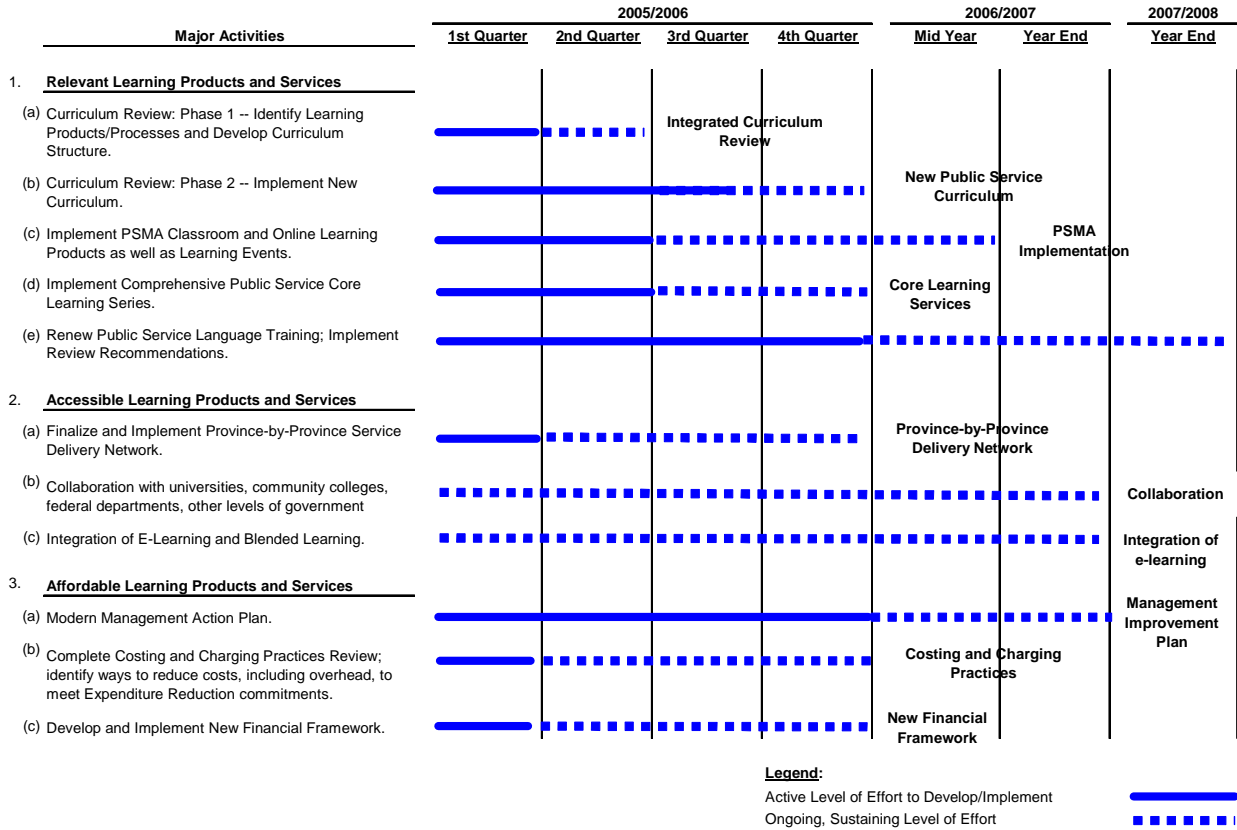


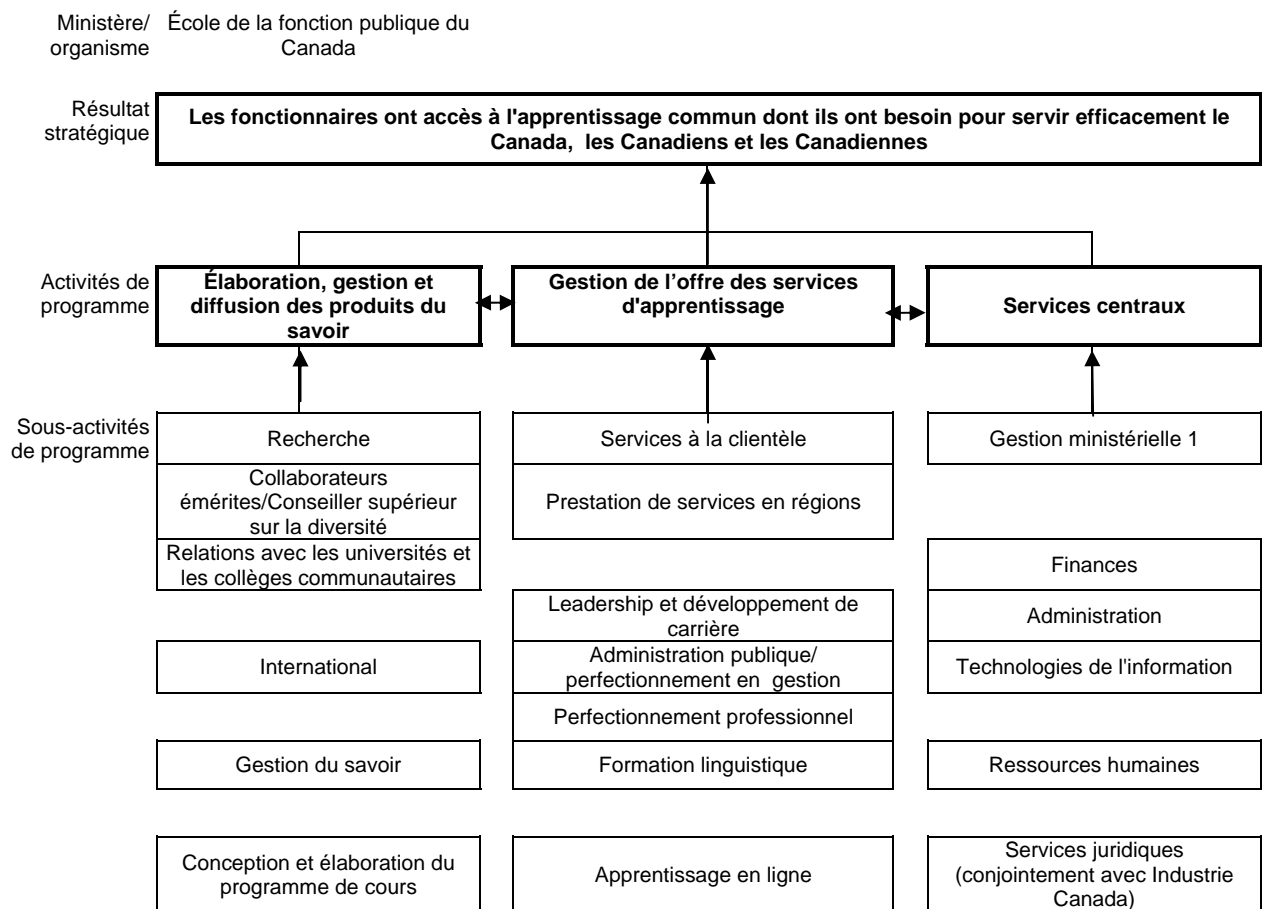
Figure 2

**SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME
EN FONCTION DU RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

Analyse par activité de programme

Les priorités de l'École pour la période de planification et leur contribution à l'atteinte des résultats stratégiques sont dégagées dans la présente section. Une importance particulière est accordée à la gamme d'activités cruciales menant à la mise en œuvre de l'École de la fonction publique du Canada et à son positionnement pour l'avenir.

La Figure 3 (*ci-dessous*) présente l'architecture des activités de programme de l'École.



Note : 1 Incluant le conseil d'administration, les bureaux de la présidente et de la vice-présidente principale, le Bureau de l'amélioration de la gestion, Politique, Planification, Vérification interne et évaluation, et Communications.

Figure 3

Résultat stratégique

Les fonctionnaires ont accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes.

Activité de programme : Élaboration, gestion et diffusion des produits du savoir

Pour que les Canadiens et les Canadiennes soient servis par un effectif professionnel, moderne, de haute qualité et bien géré, la fonction publique doit être à l'avant-garde des développements dans la gestion et l'administration d'un secteur public moderne.

Contexte et résultats pour les Canadiens et les Canadiennes

Avec ses centres de recherche et du savoir, l'École élabore, gère et diffuse des connaissances de pointe liées à son mandat afin de se positionner comme un centre d'expertise en administration publique, en gestion du secteur public et en apprentissage des adultes au niveau international.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
8 925 000 \$	9 031 000 \$	8 931 000 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
58 ETP	60 ETP	60 ETP

Cette activité de programme est un élément indispensable à la reconnaissance de l'École en tant que centre d'excellence et à sa capacité de modifier ses produits et services afin de tenir compte des méthodes de gestion d'un secteur public moderne et de mieux répondre aux besoins du gouvernement et des apprenants. Elle soutiendra la priorité de l'École de veiller à la pertinence de ses produits et services d'apprentissage :

Priorités et plans

- en surveillant l'élaboration et l'examen du programme de cours de l'École et la modification de ses produits d'apprentissage en fonction des attentes du gouvernement en matière de gestion d'une fonction publique moderne, de compétences en leadership de la fonction publique et de priorités gouvernementales;
- en effectuant des recherches et des analyses qui peuvent être intégrées dans les produits et les services de l'École et les améliorer;

- en fournissant des liens clés et en donnant accès au personnel de l'administration publique, au Canada et à l'étranger, pour qu'il soit à l'avant-garde du savoir et ait accès aux meilleures méthodes utilisées dans le monde.

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) élabore un cadre stratégique d'apprentissage qui déterminera les besoins d'apprentissage obligatoire ou prioritaire de la fonction publique. L'École travaille avec l'Agence à l'élaboration de ce cadre stratégique et à l'établissement du mandat précis de l'École en vue de répondre aux besoins d'apprentissage de base obligatoire. Il est essentiel, pour le positionnement de l'École à l'avenir, que ce travail soit terminé en temps utile et qu'il offre de nouvelles possibilités d'apprentissage plus pertinentes, accessibles et abordables et la mise en œuvre d'un modèle de gestion qui contribue à la viabilité et à la durabilité des activités de l'École.

Défis ou possibilités clés

Le détail des résultats à atteindre, par sous-activité de programme, pendant la période de planification est présenté ci-après.

Recherche

Par le biais de sa sous-activité de recherche, l'École effectue des travaux de recherche et d'analyse et publie divers documents sur un éventail de sujets, dont l'administration publique, la gestion du secteur public, la gouvernance, l'apprentissage et le leadership. La recherche se fait à l'aide d'un réseau de partenariats nationaux et internationaux.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
1 895 000 \$	1 875 000 \$	1 850 000 \$

Recherche-action

La recherche-action fait appel à des spécialistes, à des universitaires et à des experts qui se penchent ensemble, pendant une courte période, sur des sujets de pertinence immédiate pour les gestionnaires. Ces projets fournissent rapidement des connaissances de pointe qui peuvent être appliquées à l'environnement de travail et intégrées dans les classes, les événements d'apprentissage et les produits d'apprentissage électronique.

Trois projets seront lancés pendant chaque exercice financier au cours de la période de planification. En 2005-2006, les tables rondes de recherche-action porteront sur la mémoire organisationnelle (automne 2005), la créativité (automne 2005) et la troisième traitera peut-être de la gestion stratégique du talent (hiver 2006).

Recherche sur la gouvernance

Le programme de recherche de l'École sur la gouvernance est un programme pluriannuel continu. Il vise à établir des liens qui permettent à ces travaux d'enrichir directement les programmes d'apprentissage de l'École. Parmi les publications à paraître en 2005-2006 figurent

Accountability: Ministers, Public Servants and MPs (en avril 2005), Results-based Accountability, Canada's Model of Public Service et Smart Practices in Public Management (au milieu de 2005). D'autres publications à paraître plus tard en 2005-2006 porteront sur la légitimité et la confiance dans le gouvernement, la responsabilité interne de la fonction publique, la responsabilité envers le Parlement, la responsabilité de la gouvernance déléguée et le rôle des sous-ministres dans la fonction publique du Canada.

Renforcer le milieu de la recherche

L'École, en particulier à travers le soutien annuel qu'elle offre à l'Institut d'administration publique du Canada et à l'Association canadienne des programmes en administration publique, essaie de renforcer le milieu universitaire en administration publique et la collectivité professionnelle des administrateurs publics au Canada et de promouvoir le dialogue entre eux.

Collaborateurs émérites invités

Grâce à la sous-activité de l'École faisant appel à l'expertise de collaborateurs émérites, les points de vue de personnes hautement chevronnées de l'intérieur et de l'extérieur de la fonction publique influent sur les travaux de l'École. Par le biais de leurs recherches, présentations et publications, les collaborateurs émérites apportent une précieuse contribution à la création et à la diffusion des connaissances sur la gestion du secteur public au sein de la fonction publique, tout en enrichissant et en élargissant leurs propres connaissances.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
585 000 \$	580 000 \$	572 000 \$

L'École a établi un nouveau profil du Programme des collaborateurs émérites invités pour attirer des candidats d'un plus grand groupe de la collectivité des cadres supérieurs (EX1 à EX5). Un nouveau processus de sélection approuvé par le conseil d'administration est mis en œuvre et l'on prévoit que les nouveaux collaborateurs choisis en vertu de ce processus commenceront leur mandat au début de l'exercice 2005-2006.

Relations avec les universités et les collèges communautaires

À l'aide de sa sous-activité des relations avec les universités et les collèges communautaires, l'École gère ses relations à multiples facettes avec les universités et les collèges communautaires au Canada. Cela comporte cinq éléments :

- la création de parcours d'apprentissage homogènes entre la fonction publique fédérale et les écoles et programmes canadiens d'administration publique;
- l'établissement de liens plus solides dans le secteur de la recherche;
- le soutien de la discipline de l'administration publique et de ses efforts en matière de planification de la relève;

- l'encouragement d'un dialogue entre les spécialistes et les membres du milieu universitaire;
- l'élaboration d'une politique relative aux partenariats de prestation de services avec les établissements d'enseignement postsecondaire.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
64 000 \$	63 000 \$	62 000 \$

L'École a obtenu une équivalence pour ses cours à l'Université Dalhousie, à l'École nationale d'administration publique, à l'Humber Institute of Technology and Advanced Learning, à l'Université d'Ottawa et à l'Université de Regina et continue à chercher de nouvelles possibilités. L'initiative des fonctionnaires fédéraux en résidence de l'École, qui offre aux cadres supérieurs la possibilité d'enseigner et d'effectuer de la recherche dans des universités canadiennes reconnues, a été un succès en 2004 et le recrutement de candidats pour l'année universitaire 2005-2006 est en cours. Le Programme de mentorat des jeunes boursiers en administration publique destiné à guider les jeunes universitaires se poursuit. Des sous-ministres ont été nommés champions de chaque école d'administration publique au Canada.

Le séminaire universitaire et le Symposium de l'École de la fonction publique du Canada et de l'Association canadienne des programmes en administration publique (ACPAP) continueront de se tenir à l'École. Le séminaire universitaire rassemble des chercheurs et des professeurs d'université spécialisés en administration publique et favorise le dialogue sur les développements, les changements et les innovations dans la fonction publique du Canada. Le séminaire demeurera lié à la Conférence John Manion qui réunit des universitaires et des hauts fonctionnaires et à laquelle participe un grand spécialiste canadien ou étranger de la gestion publique. Le Symposium de l'EFPC/ACPAP sert de cadre à des débats sur des questions auxquelles fait face la fonction publique du Canada et donne aux membres de l'ACPAP l'occasion d'informer les spécialistes sur les développements de la discipline de l'administration publique.

Le RPP de 2004-2005 décrivait l'engagement de l'École dans un projet pilote national axé sur les collèges communautaires. Le projet pilote aurait mesuré la capacité de ces collèges de concevoir et de mettre en œuvre des cours pour les fonctionnaires fédéraux. Au fur et à mesure qu'avancait sa conception, il devenait apparent que le projet pilote n'offrirait pas un moyen réaliste de mesurer cette capacité au niveau pancanadien, surtout en raison de l'ampleur de sa portée et du haut degré de décentralisation des budgets de perfectionnement et d'apprentissage dans la fonction publique fédérale. Pendant la période de planification, les directeurs régionaux de l'École continueront à travailler avec les collèges communautaires en ayant pour objectif d'élaborer un réseau de prestation de services, province par province, plus centré sur les régions.

À l'échelle internationale

La sous-activité axée sur l'étranger permet à l'École d'essayer de demeurer à l'avant-garde des connaissances sur les pratiques exemplaires du secteur public dans le monde entier et contribue à la reconnaissance, à l'échelle internationale, de l'École en tant que premier organisme d'apprentissage du secteur public et chef de file dans le développement des capacités et le renouvellement du secteur public.

Elle y parvient en :

- augmentant l'expertise dans le secteur public par la consolidation et l'enrichissement des relations avec des organismes internationaux apparentés et des organismes de premier plan dans le domaine de la gestion publique (p. ex. la Commonwealth Association of Public Administration and Management, l'Institut international des sciences administratives, l'Association internationale des écoles et instituts d'administration);
- encourageant la bonne gouvernance à l'étranger conformément à la politique étrangère canadienne, avec des possibilités de transfert technique pour développer les capacités professionnelles des secteurs publics d'autres pays et grâce au coaching institutionnel d'organismes d'apprentissage apparentés du secteur public.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
2 384 000 \$	2 560 000 \$	2 550 000 \$

Pendant la période de planification, l'École poursuivra non seulement ses efforts en vue de créer un lien entre l'École et la communauté internationale dans le domaine de la gestion publique, mais aussi les initiatives majeures suivantes :

- le projet de coopération technique avec l'École nationale d'administration publique du Brésil, comportant la migration continue de nos programmes, méthodologies et recherches qui contribuent à la réforme du secteur public brésilien et développent les capacités des principaux décideurs gouvernementaux; financé par l'Agence canadienne de développement international (ACDI), le partenariat a fait connaître à l'EFPC les enjeux de l'administration publique du Brésil et les pratiques exemplaires de l'École nationale;
- le projet de coopération institutionnelle avec l'École du parti central de la Chine, un engagement de cinq ans financé par l'ACDI, qui comprend l'élaboration d'un programme de cours et d'approches d'apprentissage pour développer la capacité des hauts dirigeants de gérer un développement durable en Chine;
- le projet de réforme du secteur public avec l'Administration présidentielle de la Russie, qui consiste à aider, avec nos collègues du Bureau du Conseil privé, du Secrétariat du Conseil du Trésor, du ministère de la Justice et de la Commission de la fonction publique, l'Administration présidentielle à déterminer et à mettre en œuvre des projets qui font

progresser la réforme du secteur public russe; financé par l'ACDI, le projet contribue à renforcer les relations bilatérales entre les gouvernements du Canada et de la Russie;

- le projet d'appui à la réforme administrative (PARA) du Bénin, un projet de quatre ans financé par l'ACDI, dont l'objet est de développer les capacités, le soutien institutionnel et une bonne gouvernance dans l'administration publique et qui porte sur la gestion du changement, la formation ou le coaching en conception organisationnelle et en leadership pour les dirigeants de la réforme du Bénin, le perfectionnement des cadres et des activités de coaching pour les fonctionnaires du Bénin; les spécialistes en apprentissage de l'EFPC sont les principales ressources qui élaborent les programmes d'apprentissage et le programme de cours.

Gestion du savoir

La sous-activité centrée sur la gestion du savoir permet à l'École d'obtenir, de stocker, de gérer et de communiquer des informations et des connaissances utiles pour la prestation de ses services.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
353 000 \$	350 000 \$	346 000 \$

Pendant la période de planification, l'École entreprendra les activités suivantes afin de soutenir la gestion de l'information et du savoir, au fur et à mesure que les fonds deviennent disponibles :

- la mise en œuvre d'une stratégie pour la gestion et la protection permanentes de la propriété intellectuelle de l'École;
- l'examen de sa stratégie relative à la prestation des services de bibliothèque à l'intention du personnel et des apprenants. L'examen portera sur les nouveaux besoins résultant de la création de l'École et sur les possibilités de services communs entre les partenaires de portefeuille;
- la mise en œuvre d'un système informatique intégré de gestion afin de soutenir la gestion efficace et la mesure du rendement des activités de l'École;
- l'amélioration des procédures et des procédés de gestion des dossiers pour qu'ils soient conformes aux normes en matière de politique de gestion de l'information à l'échelle de l'administration fédérale;
- l'avancement des travaux d'évaluation des produits d'apprentissage et des apprenants afin que l'École puisse décerner des certificats d'apprentissage conformes aux méthodes reconnues par les universités et les collèges communautaires.

Conception et élaboration du contenu du programme de cours

La sous-activité de conception et d'élaboration du contenu du programme de cours permet à l'École d'examiner et d'améliorer continuellement son programme de cours afin de veiller à ce que les fonctionnaires aient accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
3 644 000 \$	3 603 000 \$	3 551 000 \$

L'École a amorcé un examen fondamental du programme de cours combiné du CCG, de FPC et de FLC en 2003-2004. L'examen vise à :

- intégrer les programmes d'apprentissage actuels et prévus dans le programme de cours qui guide les apprenants à l'aide d'une série d'activités d'apprentissage;
- élaborer une nouvelle philosophie d'apprentissage qui favorise une meilleure utilisation des cours en classe, des événements d'apprentissage et des activités en direct afin d'offrir un apprentissage efficace à un coût abordable.

Le but recherché est de veiller à ce que les cours de l'École concordent avec les domaines de connaissances prioritaires établis par l'employeur. Nous poursuivrons les travaux pendant la période de planification en sachant que le travail de l'AGRHFPC sur le cadre stratégique d'apprentissage est essentiel à cet égard. La phase 1, dont l'achèvement est prévu pour le début de 2005, permettra d'établir le cadre des programmes de cours de l'École et d'élaborer des programmes selon les structures de l'apprentissage mixte. La phase 2 comporte les essais pilotes, les tests et l'amélioration de ces produits; elle est censée se terminer d'ici décembre 2005. Les principales étapes sont les suivantes :

- Programmes de cours à l'intention des gestionnaires (tous les niveaux) : l'offre initiale d'un programme d'études d'ici l'hiver 2005-2006. Les points prioritaires immédiats comprennent : la réorganisation et l'amélioration des programmes de cours actuels pour éliminer le dédoublement entre les cours, l'identification des lacunes et l'élaboration d'une stratégie pour obtenir les cours requis et l'alignement des programmes de cours de l'EFPC sur les programmes menant à des certificats et à des diplômes offerts par les facultés d'administration publique des universités et les collèges.
- Programmes de cours à l'intention de la collectivité des spécialistes fonctionnels (Ressources humaines) : l'achèvement de la conception, de l'élaboration et de la mise en œuvre des produits d'apprentissage en classe et en ligne et des événements d'apprentissage en 2005 pour soutenir la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et l'offre de possibilités d'apprentissage continu sur la LMFP en 2006-2007.

- Programmes de cours à l'intention de la collectivité des spécialistes fonctionnels (sauf les Ressources humaines) : selon les fonds disponibles, l'amorce de l'élaboration détaillée des programmes de cours en 2005-2006.
- Orientation dans la fonction publique : selon les fonds disponibles, l'amorce de l'élaboration détaillée des programmes de cours en 2005-2006.

Activité de programme : Gestion de l'offre des services d'apprentissage

Pour que les Canadiens soient servis par un effectif professionnel, moderne, de haute qualité et bien géré, il faut offrir aux fonctionnaires des possibilités d'apprentissage qui leur donnent les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires à la gestion et l'administration du secteur public moderne.

Les centres d'apprentissage permettent à l'École de gérer l'offre d'une large gamme de services d'apprentissage fondés sur des observations factuelles pour répondre aux besoins d'apprentissage communs des fonctionnaires et donner aux ministères et aux agences des conseils éclairés sur l'élaboration de stratégies d'apprentissage et la façon de créer un environnement stimulant l'apprentissage.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
61 978 000 \$	51 313 000 \$	50 913 000 \$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
631 ETP	565 ETP	565 ETP

Cette activité de programme fait partie intégrante du leadership de l'École en gestion de la conception et de la prestation de produits d'apprentissage correspondant aux besoins du gouvernement et des apprenants et mis en œuvre par le biais d'un modèle de gestion qui favorise le recours à des partenariats pour la prestation. Elle permettra à l'École de veiller à la pertinence et à l'accessibilité de ses produits d'apprentissage, grâce à :

Priorités et plans

- la conception et la prestation de produits et de services d'apprentissage, en partenariat avec d'autres organismes (comme les universités et les collèges communautaires), qui correspondent aux attentes du gouvernement en matière de gestion d'une fonction publique moderne, de compétences en leadership de la fonction publique et de priorités gouvernementales;
- la poursuite du développement de l'apprentissage électronique et d'une approche d'apprentissage hybride;

- la mise en œuvre des recommandations formulées à la suite de l'examen de la formation et de l'évaluation linguistiques dans la fonction publique qui sont pertinentes à l'École;
- la mise en œuvre d'un réseau de prestation des services, province par province, qui répond aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux dans tout le Canada.

L'École a beaucoup accompli depuis sa création le 1^{er} avril 2004. Cependant, les ressources limitées ont contribué à retarder des activités importantes comme l'achèvement de notre système d'inscription des apprenants et de notre site Web et l'harmonisation de nos plates-formes de technologie et de gestion de l'information. L'achèvement de ces éléments à mesure que les fonds nécessaires deviennent disponibles.

Défis ou possibilités clés

En ce qui a trait à la formation linguistique, l'École subit des contraintes de financement en raison de la demande croissante et, bien que les recommandations à la suite de l'examen de la formation et de l'évaluation linguistiques soient attendues en mars 2005, on ne connaît pas actuellement l'envergure de ces recommandations. Par conséquent, l'École s'attend à ce que cette incertitude influe sur les plans de fonctionnement de la formation linguistique pendant la prochaine période et prévoit devoir peut-être les modifier.

Le détail des résultats à atteindre pendant la période de planification est présenté ci-dessous par sous-activité de programme.

Services à la clientèle

C'est dans le cadre de sa sous-activité consacrée aux services à la clientèle que l'École gère ses relations générales avec les clients et établit une relation continue avec les apprenants. Le groupe Services à la clientèle est le principal point de contact avec l'École pour les ministères, les régions, les collectivités, les clients internationaux et les apprenants. Il se concentre sur les activités qui contribuent à la réalisation des priorités de l'École concernant les partenariats et qui font en sorte que les clients ont leur mot à dire au sein de l'École.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
2 763 000 \$	3 020 000 \$	3 010 000 \$

Forum pancanadien des apprenants

Le Forum, qui se tient en octobre tous les ans, est une importante composante de l'approche intégrée de gouvernance que l'École a adoptée. Il permet aux apprenants et aux représentants des régions d'exprimer leurs opinions sur la manière de mieux répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux, ainsi que d'avoir une influence sur l'établissement des orientations stratégiques de l'École et de proposer des améliorations possibles à apporter à ses produits et aux modes de prestation dans les régions. Voici les organismes qui envoient généralement des représentants au Forum :

- Conseils fédéraux régionaux
- Réseau des instituts d'apprentissage et de perfectionnement
- Comité conjoint de transition de carrière
- Syndicats
- Conseil national des gestionnaires intermédiaires
- Forum des chefs d'apprentissage
- Comité consultatif sur les valeurs et l'éthique
- Divers autres réseaux horizontaux s'intéressant à l'apprentissage
- Réseau national de la jeunesse
- Conseil sur les ressources humaines
- Association professionnelle des cadres de la fonction publique

Registraire/inscription

L'École est en train de mettre sur pied un centre intégré de contact avec la clientèle pour mieux servir ses clients. Prévu pour l'exercice 2004-2005, le lancement de cet important système administratif a dû être retardé en raison de contraintes budgétaires. Si son budget le lui permet, l'École compte inaugurer un système de gestion des relations avec la clientèle en 2005.

Marketing et diffusion

Le marketing et la diffusion sont des composantes fondamentales de la stratégie globale de mise en œuvre de l'École. Notre travail avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'AGRHFPC visant à déterminer les besoins de l'employeur en matière d'apprentissage dans la fonction publique venant à terme, notre priorité consistera à coordonner les activités promotionnelles de l'École en 2005 et à mettre en œuvre une stratégie intégrée de marketing.

Apprentissage organisationnel

L'École offre aux ministères et aux organismes fédéraux des conseils pour progresser dans leur engagement en tant qu'organismes favorisant l'apprentissage continu et pour améliorer leur rendement, à l'aide d'investissements et de stratégies d'apprentissage adaptés à leurs besoins.

Conférences et événements spéciaux

L'organisation réussie de conférences et d'événements spéciaux a beaucoup contribué à l'apprentissage au sein de la fonction publique. L'École continuera de déployer des efforts en ce sens au cours de la période de planification en :

- soutenant l'établissement et le développement de l'image de marque de l'École;
- aidant l'AGRHFPC à mettre en œuvre les dispositions de la *LMFP*;
- intensifiant son utilisation des technologies interactives et en direct, comme les vidéoconférences et la télédiffusion;
- continuant d'élaborer des méthodes et des outils pour évaluer les connaissances acquises au moyen de conférences et d'activités spéciales.

Prestation de services en régions

Dans le cadre de sa sous-activité consacrée à la prestation de services en régions, l'École offre ses programmes dans les régions en assurant la gestion d'un réseau de prestation de services province par province. Actuellement, les Centres de leadership et d'apprentissage font aussi la prestation de programmes en régions, mais éventuellement, les ressources allouées à cette sous-activité seront consolidées sous la rubrique Prestation des services en régions. Dans le cadre de cette sous-activité, l'École entretient également des relations de travail efficaces avec ses clients, ses partenaires et d'autres parties intéressées dans les régions, et sert de centre de liaison pour la collecte et l'analyse des questions d'intérêt régional.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
11 571 000 \$	12 364 000 \$	12 257 000 \$

Le rôle des bureaux régionaux de l'École consiste à veiller à ce que les régions, qui emploient environ 60 p. 100 des fonctionnaires, reçoivent des services qui satisfont leurs besoins d'apprentissage. Durant la période de planification, les bureaux régionaux :

- miseront sur leurs relations avec les fonctionnaires des régions afin de mieux comprendre leurs besoins d'apprentissage ;
- amélioreront leur propre connaissance de toute la gamme de services et de produits de l'École afin de mieux servir les apprenants de leur région.

En desservant les régions, les directeurs régionaux continueront de repérer d'éventuels partenaires et chapeauteront les efforts de collaboration de l'École avec les collègues communautaires pour renforcer les capacités du réseau de prestation de services province par province.

Centres de leadership et d'apprentissage

L'École gère la prestation de services et de produits d'apprentissage, y compris la prestation de certains programmes en régions, par l'intermédiaire des quatre sous-activités de programme suivantes :

- leadership et développement de carrière
- gestion et administration publique
- perfectionnement professionnel
- formation linguistique

Ces quatre sous-activités sont gérées par le secteur des Centres de leadership et d'apprentissage de l'École, qui comprend les centres suivants :

Centre du leadership et du développement de carrière	vise essentiellement à aider les fonctionnaires à perfectionner leurs compétences en leadership et appuie le développement de carrière dans la fonction publique
Centre de perfectionnement professionnel et en gestion	vise essentiellement à aider les fonctionnaires à perfectionner leurs compétences en administration publique et en gestion ainsi que leurs compétences professionnelles
Centre de formation linguistique	vise essentiellement à élaborer des programmes d'apprentissage et à permettre aux fonctionnaires d'acquérir les capacités dont ils ont besoin en langue seconde pour que leur environnement de travail soit vraiment bilingue et que les Canadiens et les Canadiennes soient servis dans la langue officielle de leur choix

En plus de veiller à l'exécution des programmes dont ils ont la responsabilité, ces centres travaillent en étroite collaboration pour soutenir les efforts de l'École relativement à ses grandes initiatives en :

- aidant à cerner les besoins communs en matière d'apprentissage et en passant en revue le programme de cours de l'École;
- appuyant l'établissement de partenariats pour la prestation de services et la mise en œuvre de méthodes d'apprentissage hybride afin d'accroître l'efficacité et la portée des activités d'apprentissage de l'École, de même qu'en faisant l'essai de nouveaux modes de prestation dans les régions;
- soutenant l'examen de la formation et de l'évaluation linguistiques dans la fonction publique et en élaborant une approche moderne de la formation linguistique;
- contribuant à la promotion et au marketing des produits et des services de l'École;
- fournissant aux ministères et aux organismes des conseils et un soutien pour les aider à offrir leur propre formation opérationnelle en cours d'emploi, propre à leur mission.

Ressources financières

Sous-activités liées au leadership et à l'apprentissage	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Leadership et développement de carrière	10 300 000 \$	11 092 000 \$	11 007 000 \$
Gestion et administration publique	3 306 000 \$	3 626 000 \$	3 615 000 \$
Perfectionnement professionnel	5 604 000 \$	6 144 000 \$	6 122 000 \$
Formation linguistique	26 207 000 \$	13 520 000 \$	13 360 000 \$

Leadership et développement de carrière

Pendant la période de planification, les principales priorités en matière de prestation de services liés à la sous-activité du leadership et du développement de carrière seront les suivantes :

- offrir les programmes de leadership afin d'aider les fonctionnaires à perfectionner les compétences en leadership requises pour la gestion du secteur public moderne et de concrétiser les valeurs de la fonction publique en milieu de travail;
- assurer le volet éducatif des programmes généraux de développement de carrière comme le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le Programme cours et affectations de perfectionnement (CAP) et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), et accroître le recours aux volets éducatifs de ces programmes en les rendant accessibles à l'ensemble des cadres et gestionnaires, tout en garantissant l'uniformité entre les deux axes;
- offrir des programmes d'apprentissage aux hauts dirigeants de la fonction publique. Le programme qui leur était destiné a fait l'objet d'une refonte en 2004-2005; il s'inspire maintenant des programmes structurés d'apprentissage proposés aux hauts dirigeants d'autres grands organismes. En 2005-2006, l'École :
 - offrira un programme d'orientation aux nouveaux chefs d'organismes;
 - organisera, pour les sous-ministres et les sous-ministres adjoints, un séminaire avancé sur les nouvelles questions stratégiques transsectorielles (par exemple le fédéralisme, l'immigration, les questions autochtones et les tendances internationales);
 - veillera au bon déroulement d'une série de tables rondes pour les sous-ministres explorant des thèmes comme les régions;
 - offrira des programmes d'apprentissage de base aux sous-ministres, sous-ministres adjoints et chefs d'organismes sur les finances et la gestion des ressources humaines.

Gestion et administration publique, et perfectionnement professionnel

Pendant la période de planification, les priorités en matière de prestation de services liés aux sous-activités de la gestion et l'administration publique et du perfectionnement professionnel seront les suivantes :

- poursuivre la prestation de services d'apprentissage visant à répondre aux besoins des employés, des superviseurs, des gestionnaires, des cadres et des collectivités fonctionnelles;

- gérer l'offre de cours dans le cadre des séries d'apprentissage de base consacrés à l'administration dans les domaines clés de la gestion des ressources humaines, des finances, des acquisitions et de la gestion de l'information;
- mettre sur pied des programmes de *formation des formateurs* afin d'aider les ministères à répondre aux priorités internes et gouvernementales en matière d'apprentissage;
- gérer la conception et l'exécution des cours sur la mise en œuvre de la *LMFP*, y compris :
 - Phase 1 : achever la formation d'un groupe clé de gestionnaires et de spécialistes en ressources humaines sur les changements apportés à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (2005);
 - Phase 2 : concevoir et élaborer des produits d'apprentissage sur les changements apportés à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (2005-2006).

Formation linguistique

Pendant la période de planification, le Centre de formation linguistique continuera d'offrir des services de formation linguistique et de diagnostic de qualité et d'élaborer des produits et du matériel pour la formation linguistique obligatoire et discrétionnaire. Le Centre de formation linguistique :

- continuera de remplir ses obligations en vertu du Plan d'action pour les langues officielles en assurant la formation de 440 étudiants à même son budget de services votés;
- poursuivra la mise en œuvre de nouveaux outils et méthodes d'apprentissage hybride, dans les deux langues officielles, pour tous les employés de la fonction publique, d'un océan à l'autre;
- adoptera des mesures pour renouveler la formation linguistique dans la fonction publique conformément aux recommandations formulées à la suite de l'examen de la formation et de l'évaluation linguistiques dans la fonction publique, et ce, afin d'élaborer un modèle de formation linguistique qui reflète une approche moderne à l'égard du bilinguisme, tienne compte des problèmes reliés aux groupes de relève, à l'équité en matière d'emploi et aux régions, et reconnaisse que l'acquisition d'une langue seconde est un aspect important du développement de carrière.

Apprentissage en ligne

Dans le cadre de sa sous-activité consacrée à l'apprentissage en ligne, l'École élabore et met en œuvre de nouvelles méthodes d'apprentissage, dont l'apprentissage assisté par ordinateur et l'apprentissage à distance (p. ex. la diffusion Web et les vidéoconférences). C'est à ce groupe qu'incombe la responsabilité de *Campusdirect*, un projet pilote d'une durée de trois ans qui vise à mettre sur pied une infrastructure d'apprentissage pour l'ensemble de la fonction publique.

Ressources financières

2005-2006	2006-2007	2007-2008
2 227 000 \$	1 547 000 \$	1 542 000 \$

L'apprentissage en ligne est un moyen efficace de favoriser l'apprentissage au sein de la fonction publique. En avril 2003, le projet pilote *Campusdirect* a été lancé. Les premiers résultats sont prometteurs; le projet fera l'objet d'une évaluation complète en 2005-2006 pour juger de sa viabilité financière et de son efficacité pour ce qui est de répondre aux besoins d'apprentissage à long terme de la fonction publique.

Pendant la période de planification, on accordera la priorité aux activités d'apprentissage en ligne suivantes :

- *Campusdirect* a fourni à l'École une vaste gamme de produits d'apprentissage en ligne, une infrastructure technique qui permet d'offrir ces produits à tous les fonctionnaires et une expérience utile sur les plans de l'élaboration et de l'exploitation d'un service d'apprentissage en ligne. Selon les résultats de l'évaluation, l'École concevra un modèle permettant l'intégration complète des capacités de *Campusdirect* aux activités de l'École;
- On aura recours à l'apprentissage hybride pour diminuer les coûts de prestation et augmenter la portée des programmes de l'École. Cette dernière poursuivra sa collaboration avec des établissements d'enseignement supérieur pour peaufiner son modèle d'apprentissage hybride. Elle s'attachera également à répondre aux besoins en perfectionnement de ses spécialistes de l'apprentissage de sorte qu'ils sachent utiliser efficacement les techniques d'apprentissage hybride dans l'exécution de ses programmes.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2005-2006 de l'École de la fonction publique du Canada

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités*.

- Il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans les Lignes directrices du SCT;
- Il est fondé sur la structure de responsabilisation approuvée du ministère, telle qu'elle est indiquée dans sa Structure des ressources et des résultats de gestion;
- Il présente des renseignements uniformes, complets, équilibrés et précis;
- Il offre un modèle de responsabilisation pour les résultats atteints avec les ressources et les autorités allouées;
- Il fait état des sommes qui ont été allouées en fonction des dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor selon le RPP.

Nom : Janice Cochrane

Titre : Présidente et chef de la direction

École de la fonction publique du Canada

Information organisationnelle

L'École est un établissement public dont le mandat législatif est enchâssé dans la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada* (anciennement la *Loi sur le Centre canadien de gestion*, modifiée par la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*). La marge de manœuvre de l'École, en tant qu'établissement public, s'exerce surtout dans les domaines suivants :

- Pouvoir de réaffectation des recettes – 18(2)
Sous réserve des conditions fixées par le Conseil du Trésor, l'École peut, au cours de deux exercices consécutifs, dépenser à ses fins les recettes tirées de ses redevances d'exploitation perçues durant le premier exercice.
- Pouvoir de dotation – 15(2)
Nonobstant le paragraphe (1), le président peut recruter, au nom de l'École, des chargés de cours et des chercheurs et, avec l'approbation du Conseil du Trésor, fixer leurs conditions d'emploi, y compris leur rémunération.
- Pouvoir de gestion de la propriété intellectuelle – 18(1)
Avec l'approbation du Conseil du Trésor, le conseil d'administration peut fixer le montant ou le mode de calcul des redevances à verser – b) pour rendre disponibles, notamment par vente ou octroi de licence, les droits d'auteur, marques de commerce ou droits de propriété analogues détenus par l'École ou placés sous son administration ou son contrôle.

Organisation et responsabilisation

Les activités de l'École contribuent à un seul et unique résultat stratégique, celui de s'assurer que *les fonctionnaires ont accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes*. La figure 4 (*ci-dessous*) présente les principaux éléments de l'organisme.

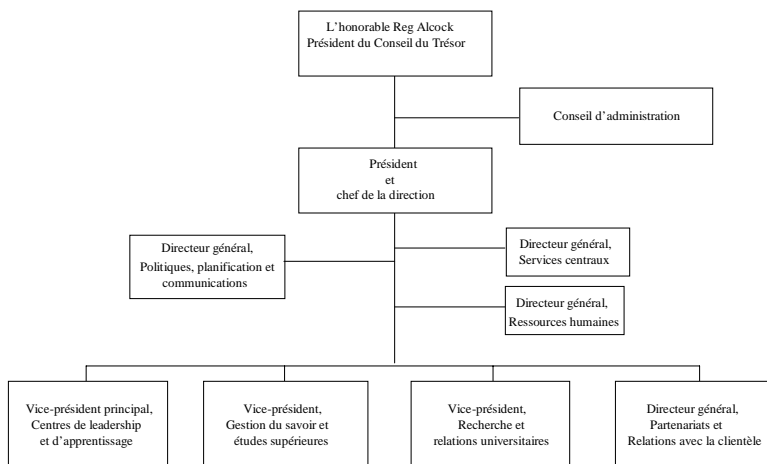


Figure 4

Responsabilité

L'École comprend cinq secteurs :

Gestion centrale

- Bureau de la présidente
- Politiques, planification et communications
- Services centraux
- Ressources humaines

Partenariats et relations avec la clientèle

- Inscription des clients (c.-à-d. Centre de contact avec la clientèle)
- Conseils aux ministères/organismes sur l'apprentissage organisationnel
- Activités de diffusion
- Activités d'apprentissage personnalisées, à grande échelle et ponctuelles (conférences et événements, par exemple)
- Offre des programmes d'étude de l'École dans les régions au moyen d'un réseau de prestation de services province par province
- Programmes d'apprentissage internationaux
- Marketing

Centres de leadership et d'apprentissage

- Leadership et développement de carrière
- Perfectionnement professionnel et en gestion (perfectionnement en gestion et administration publique et perfectionnement professionnel/formation des formateurs)
- Formation dans les langues officielles

Recherche et relations universitaires

- Recherche fondamentale sur la gouvernance contemporaine, l'administration publique, la gestion, le leadership et l'apprentissage
- Recherche appliquée et recherche-action sur les défis pressants du secteur public
- Relations avec les universités et les collèges communautaires, négociations et accréditation
- Expertise en éducation des adultes et méthodes de formation, y compris l'apprentissage assisté par ordinateur et l'apprentissage à distance (p. ex. diffusion Web et vidéoconférences)

Gestion du savoir et études supérieures

- Gestion du savoir (c.-à-d. information de gestion, renseignements sur la clientèle, gestion des biens intellectuels et échange de connaissances et d'expertise)
- Évaluation de l'apprentissage et de l'apprenant et accréditation
- Gestion des dossiers, de la bibliothèque et de la bibliothèque électronique

Gouvernance

L'École a adopté un modèle de gestion systématique qui comprend :

- un **conseil d'administration** comme le prescrit la Loi, qui est responsable de la conduite et de la gestion de l'École. Présidé par le greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet, le conseil d'administration se réunit deux fois par exercice financier, en décembre et en juin;
- un **président**, comme le prescrit également la Loi. Le président est chef de direction de l'École et doit superviser et diriger le travail et le personnel de l'École;
- un **vice-président principal** qui est responsable des Centres de leadership et d'apprentissage;
- un **comité de direction** qui supervise l'orientation générale et le travail de l'École. Ce comité se réunit sur une base hebdomadaire et tient également des réunions spéciales en octobre pour approuver les priorités et les orientations stratégiques, en mars, pour approuver les budgets et les plans d'activités des secteurs et, en septembre et en janvier, pour examiner l'état d'avancement des travaux et approuver les changements d'orientation. Il se rencontre aussi toutes les semaines à titre de comité des politiques pour traiter des dossiers importants comme l'examen du programme de cours, les ressources humaines et la gestion de l'information stratégique, la technologie de l'information, etc.;
- un **comité de vérification et d'évaluation interne** qui supervise l'application des politiques de l'École en matière de vérification et d'évaluation internes. Ce comité a la responsabilité d'établir les plans annuels de vérification et d'évaluation, de superviser le travail de vérification et d'évaluation qui se fait à l'École et de fournir au comité de direction des conseils et des recommandations sur les résultats des vérifications et évaluations et les mesures de suivi appropriées. Le comité se rencontre au moins deux fois par année, avant les réunions du conseil d'administration;
- un **comité de gestion** qui aide au fonctionnement de l'École. Ce comité se réunit deux fois par année, soit une fois en décembre pour informer les gestionnaires sur les priorités et les orientations stratégiques établies par le conseil d'administration pour l'année à venir, et en juin, pour transmettre l'information sur les décisions subséquentes du conseil d'administration et permettre aux participants de discuter de l'état d'avancement de l'exécution des priorités.

Tableau 1 : Dépenses prévues du ministère et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005 *	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Développer, gérer, diffuser des produits du savoir	4 857	6 647	6 638	6 638
Gérer la prestation de services d'apprentissage	24 484	46 813	34 653	34 653
Budget principal des dépenses (brut)	29 341	53 460	41 291	41 291
Développer, gérer, diffuser des produits du savoir	0	0	0	0
Gérer la prestation de services d'apprentissage	0	0	0	0
Dépenses non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	0	0	0	0
Moins : Revenus disponibles	0	0	0	0
Total du Budget principal des dépenses	29 341	53 460	41 291	41 291
<i>Rajustements :</i>				
Budget supplémentaire des dépenses **	35 327	146	156	156
Rajustement des revenus ***	14 486	17 857	19 857	19 857
Annonce dans le budget ****	0	(560)	(960)	(1460)
<i>Autres :</i>				
Crédits 15 du CT	109	0	0	0
Régime d'avantage sociaux des employés	3 743	0	0	0
Dépenses nettes prévues	83 006	70 903	60 344	59 844
Moins : recettes créditées au Trésor conformément au paragraphe 29.1 (1) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> *****	14 486	17857	26 000	26 000
Moins : Revenus non disponibles	12 000	6 143	0	0
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	8 462	8 504	8 350	8 484
Coût net du programme	64 982	55 407	42 694	42 328
Équivalents temps plein	689	689	625	625

Notes : Les totaux incluent les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

* Représente la meilleure prévision du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice.

** Les ajustements en 2004-2005 comprennent les organisations Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada de la Commission de la fonction publique ainsi que le transfert de programme de la Commission de la fonction publique. Ces montants sont pris en considération dans le Budget des dépenses des années futures. Comprend également les fonds de la LMFP (*Loi sur la modernisation de la fonction publique*) de la soumission omnibus approuvée dans les Budgets supplémentaires B.

Inclue en 2005-2006 et au delà des ajustements sur les montants provenant du transfert de programme de la Commission de la fonction publique. Ceci sera corrigé dans la prochaine mise à jour des niveaux de référence (MAJNR).

L'École aura besoin de financement additionnel en 2005-2006 pour assurer la formation reliée à la mise en œuvre de la LMFP.

*** Les ajustements de revenus pour 2005-2006 prennent en considération que le projet de la LMFP sera la priorité principale de l'École. Ceci aura un impact sur les activités régulières et les revenus générés par l'École.

**** Il s'agit des réductions anticipées pour l'École de la fonction publique du Canada afin de participer à l'exercice d'examen des dépenses. Un montant de 60K fera partie d'une réduction au niveau des achats et la différence proviendra essentiellement d'une efficacité opérationnelle accrue.

***** Ce montant ne peut être dépensé que lorsqu'un montant équivalent est inscrit dans les recettes.

Tableau 2 : Programme par activité

2005-2006										
	Budgétaires						Non budgétaire			
Activité de programme	Fonction- nement	Immobi- - lisations	Subventions et contributions	Dépenses brutes	Revenus	Revenus nets	Prêts, investissements et avances	Total pour le Budget principal	Rajustements (dépenses prévues non indiquées dans le Budget principal)	Total des dépenses prévues
Développer, gérer, diffuser des produits du savoir	6 472	...	175	6 647	...	6 647	...	6 647	2 278	8 925
Gérer la prestation de services d'apprentissage	46 813	46 813	...	46 813	...	46 813	15 165	61 978
Total	53 285	...	175	53 460	...	53 460	...	53 460	17 443	70 903

Note : Les totaux incluent les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal

2005-2006			
Poste voté ou législatif	Libellé tronqué pour le postes votés ou législatif	Budget principal actuel	Budget précédent
1	Dépenses de fonctionnement	48 495	27 534
5	Dépenses en capital		
10	Subventions et contributions	175	175
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	4 790	1 632
	Total pour le ministère	53 460	29 341

Tableau 4 : Coût net pour le ministère au cours de l'année budgétaire

2005-2006		
(en milliers de dollars)	École de la fonction publique du Canada	Total
Dépenses nettes prévues	70 903	70 903
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	6 588	6 588
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	1 916	1 916
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	0	0
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0	0
	8 504	8 504
<i>Moins : Revenus non disponibles</i>	6 143	6 143
<i>Moins : Rajustement des revenus</i>	17 857	17 857
	24 000	24 000
Coût net pour le ministère en 2005-2006	55 407	55 407

Note : Les totaux incluent les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Pour lui permettre de répondre aux besoins en matière de formation relatifs à la LMFP, il est prévu que l'École aura besoin de financement additionnel afin de mettre en place l'infrastructure requise.

Tableau 5 : Sommaire des dépenses d'immobilisations, par activité de programme

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
École de la fonction publique du Canada				
Développer, gérer, diffuser des produits du savoir	128	n.d.	n.d.	n.d.
Gérer la prestation de services d'apprentissage	2 720	n.d.	n.d.	n.d.
Total	2 848	n.d.	n.d.	n.d.

Note : Comme l'École de la fonction publique en est à sa première année d'activités, le plan en capital est encore en développement et n'est pas disponible en ce moment.

Tableau 7 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles

Revenus disponibles en vertu du paragraphe 29.1(1) de la Loi sur la gestion des finances publiques

(en milliers de dollars)	Prévisions de revenus 2004-2005	Revenus prévus 2005-2006 *	Revenus prévus 2006-2007**	Revenus prévus 2007-2008**
<i>École de la fonction publique du Canada</i>				
Développer, gérer, diffuser des produits du savoir				
Produits et services d'apprentissage	1 348	1 661	2 418	2 418
Gérer la prestation de services d'apprentissage				
Produits et services d'apprentissage	13 138	16 196	23 582	23 582
Total des revenus disponibles disponibles en vertu du paragraphe 29.1(1) de la Loi sur la gestion des finances publiques	14 486	17 857	26 000	26 000

Revenus non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions de revenus 2004-2005	Revenus prévus 2005-2006	Revenus prévus 2006-2007**	Revenus prévus 2007-2008**
<i>École de la fonction publique du Canada</i>				
Développer, gérer, diffuser des produits du savoir				
Produits et services d'apprentissage	1 116	571	0	0
Gérer la prestation de services d'apprentissage				
Produits et services d'apprentissage	10 884	5 572	0	0
Total des revenus non disponibles	12 000	6 143	0	0
Total des revenus disponibles et non disponibles	26 486	24 000	26 000	26 000

Note :

* Les résultats pour l'année financière 2005-2006 prennent en considération que le projet de la LMFP sera la priorité principale de l'École et que les ressources seront ciblées principalement vers la réalisation de ce projet. Ceci aura un impact sur les activités régulières et les revenus générés par l'École.

** En raison de la modification des mécanismes de financement, l'École ne recevra pas de revenus non disponibles au début de l'année financière 2006-2007 et au-delà.

Tableau 9 : Besoins de ressources par direction ou secteur

2005-2006			
(en milliers de dollars)	Développer, gérer, diffuser des produits du savoir	Gérer la prestation de services d'apprentissage	Total des dépenses prévues
Bureau de la présidente	82	330	412
Ressources humaines	139	557	696
Recherche et relations universitaires	1 977	0	1 977
Gestion du savoir et études supérieures	275	2 055	2 330
Relations avec la clientèle et partenariats	2221	12 985	15 206
Politiques, planification et communications	170	680	850
Services centraux	1 216	4 863	6 079
Centres de leadership et d'apprentissage	2 845	40 508	43 353
Total	8 925	61 978	70 903

Note : Les totaux incluent les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.

SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

Autres points d'intérêt

Activité de programme : Services centraux

Les Services centraux assurent la gestion centrale et les services opérationnels dans les domaines des finances, des ressources humaines, de l'administration, de la technologie de l'information et des services juridiques, qui soutiennent les principales activités de programme de l'École.

Ressources financières

Services centraux	2005-2006	2006-2007	2007-2008
Gestion centrale	1 562 000\$	1 487 000 \$	1 393 000 \$
Services financiers	2 202 000 \$	2 096 000 \$	1 963 000 \$
Services administratifs	1 468 000 \$	1 397 000 \$	1 309 000 \$
Technologie de l'information	2 365 000 \$	2 251 000 \$	2 109 000 \$
Ressources humaines	696 000 \$	662 000 \$	620 000 \$
Services juridiques	0 \$	0 \$	0 \$
Total : Services centraux	8 293 000 \$	7 893 000 \$	7 394 000\$

Ressources humaines

2005-2006	2006-2007	2007-2008
115 ETP	115 ETP	115 ETP

Les activités des Services centraux visent essentiellement à veiller à la mise en œuvre réussie des systèmes, des processus et de l'infrastructure nécessaires au bon fonctionnement de l'École. Des progrès considérables ont été réalisés en 2004-2005. Toutefois, bien que certaines activités aient dû être révisées ou retardées en raison de limites financières, les Services centraux comptent terminer la mise en œuvre des systèmes, des processus et de l'infrastructure requis en 2005-2006.

*Principales
difficultés/ possibilités*

On trouvera, dans la section ci-dessous, des précisions sur les résultats à atteindre durant la période de planification, par sous-activité de programme.

Priorités et plans

Gestion centrale

C'est par la sous-activité de la gestion centrale que sont assurées l'orientation générale et la gestion de l'École par l'intermédiaire du conseil d'administration, du bureau de la présidente, du

bureau de la vice-présidente principale, du bureau chargé de l'amélioration de la gestion et de la Direction générale des politiques, de la planification et des communications.

Pendant la période de planification, la priorité sera accordée à la poursuite de l'intégration des services et des systèmes administratifs, financiers et de technologie de l'information de l'École, ainsi qu'à la réduction des coûts, notamment des frais généraux, afin de respecter les engagements en matière de réduction des dépenses. Au nombre des autres dossiers prioritaires pour cette sous-activité figurent la mise en œuvre d'un processus intégré de planification des orientations et des ressources financières et humaines, la coordination continue du portefeuille en collaboration avec le SCT et l'Agence, y compris le soutien aux communications du ministre pour ce qui a trait au rôle de l'École au sein du portefeuille, l'élaboration d'un plan révisé de vérification interne en fonction du risque et d'un plan d'évaluation, et des activités permanentes de communication interne pour assurer la diffusion dans toute l'École des orientations stratégiques, des priorités et des messages du ministre. Voici quelques initiatives importantes :

	<u>Échéancier</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>intégration de la planification et de l'établissement du budget</u> : élaboration et mise en œuvre d'un processus intégré de planification des orientations et des ressources financières et humaines à l'échelle de l'École 	2005-2006
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>services partagés</u> : l'École et ses partenaires (le Secrétariat du Conseil du Trésor, Finances Canada, le Bureau du Conseil privé et l'AGRHFPC) sont en train de définir une approche de gestion du portefeuille visant la prestation des services relatifs aux ressources humaines et financières, à la technologie de l'information et au matériel qui servira de complément aux plans et priorités en matière de services partagés à l'échelle de la fonction publique. 	2005-2006
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>fonction de gestionnaire et de contrôleur moderne</u> : mise en œuvre d'un plan d'action intégré dans le cadre du plan d'amélioration en cours de la gestion de l'École et formation connexe dans tous les secteurs d'activité de l'École. 	2005-2006 et continu

Services financiers

Pendant la période de planification, les services financiers contribueront de façon importante à la mise en œuvre du nouveau modèle d'activités de l'École, et ce, afin de faire de l'École l'un des organismes les mieux administrés et les plus solvables de l'État. Voici quelques initiatives importantes :

	<u>Échéancier</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>cadre financier</u> : trois organismes ayant chacun des modèles de financement et des dynamiques de fonctionnement différents ont été fusionnés pour créer l'École. Un nouveau projet de cadre de financement sera élaboré pour permettre à l'École de réaliser et de soutenir ses objectifs primordiaux de pertinence, d'accessibilité et d'abordabilité. 	2005-2006

- établissement des coûts et imputation des frais : tandis que l'École se positionnera pour répondre aux besoins d'apprentissage pour la fonction publique cernés par l'employeur, elle procédera aussi à un examen complet de ses méthodes d'établissement des coûts et d'imputation des frais en rapport avec ses programmes et services d'apprentissage. Les résultats contribueront à rationaliser les cours et services offerts par l'École, à trouver les économies possibles et à favoriser la poursuite des activités de l'École à long terme. 2005-2006; mise en œuvre/ continu

Services administratifs

Pendant la période de planification, la priorité des services administratifs sera de poursuivre l'harmonisation et l'intégration des services administratifs de l'École dans tout le pays et de favoriser ainsi une plus grande efficacité opérationnelle, une plus grande uniformité et une plus grande conformité aux exigences du gouvernement du Canada. Voici quelques initiatives importantes :

- | | <u>Échéancier</u> |
|--|-----------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>sécurité</u> : à sa création, l'École a hérité de la responsabilité de divers bureaux et installations un peu partout au Canada. Soucieuse de bien se conformer aux exigences du gouvernement du Canada, l'École passera en revue tous les services de sécurité des immeubles pour s'assurer qu'elle dispose partout de procédures et de systèmes de sécurité adéquats. En outre, elle élaborera des plans de poursuite des activités en conformité avec la politique du gouvernement sur la sécurité. | 2005-2006; mise en œuvre/ continu |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>locaux</u> : Tout au long du processus qui a mené à la création de l'École et à la mise en œuvre de son nouveau modèle de fonctionnement, l'École a adopté des approches pratiques pour gérer ses besoins de locaux et d'installations à court terme et tirer le maximum de ses installations existantes. À plus long terme, elle élaborera une stratégie et un plan d'action qui lui permettront, par une utilisation plus efficace et efficiente de ses locaux, d'atteindre les objectifs des apprenants, du programme d'apprentissage, du portefeuille et du gouvernement. | 2006-2007; mise en œuvre/ continu |

Technologie de l'information

Pendant la période de planification, le service de Technologie de l'information continuera de contribuer largement à la mise en œuvre du nouveau modèle de fonctionnement de l'École. Son objectif est d'achever la mise en œuvre du nouveau système de gestion des inscriptions et de ses fonctions additionnelles, de même que le site Web de l'École. Il poursuivra en outre le processus d'harmonisation des plates-formes de gestion et de technologie de l'information de l'École. Voici quelques initiatives importantes :

- | | <u>Échéancier</u> |
|---|-------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>un seul système d'inscription</u> : la fusion des trois organismes fondateurs et de deux projets pilotes d'apprentissage électronique fera | 2005-2006 |

en sorte que l'École devra gérer un certain nombre de systèmes indépendants d'inscription en attendant d'avoir fini d'en développer un seul et unique pour toute l'École.	2006-2007
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Site Web de l'École</u> : le site Web actuel est ni plus ni moins la combinaison des sites des trois organismes fondateurs. L'École espère avoir un site Web intégré qui présentera une vision gouvernementale globale de l'apprentissage. Elle mettra sur pied un système de gestion du contenu pour arriver à fournir plus rapidement et de façon automatique une information de plus grande qualité sur les cours et les programmes à partir de son site. 	2005-2006
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Examen de la sécurité des TI</u> : en conformité avec sa politique de gestion de la sécurité des TI adoptée en 2004-2005, l'École procédera à une mise à niveau de ses systèmes de sécurité des TI en même temps qu'elle répondra aux préoccupations exprimées par la vérificatrice générale à l'issue de son examen des systèmes de sécurité de l'École. 	2005-2006; 2006-2007
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <u>Intégration des outils et du portail d'apprentissage du Plan d'action pour les langues officielles (PALO)</u> : le projet pilote actuel doit prendre fin en 2005-2006 et sera intégré aux activités de fonctionnement de l'École. Le projet se concentrera sur les outils d'apprentissage linguistique automatisés qui intégreront l'inscription et le site Web au système de gestion des apprenants. 	2005-2006

Ressources humaines

Outre le soutien continu qu'elle assure à l'École pour sa mise sur pied et la création d'une seule et même équipe centrée sur une seule et même mission, la sous-activité des Ressources humaines veille à assurer une mise en œuvre en douceur de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* à l'École. Voici quelques initiatives qui portent spécifiquement sur ce sujet :

	<u>Échéancier</u>
Mise en œuvre de la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique</i> et de certaines dispositions nouvelles de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> :	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuite du développement et de l'amélioration du système informel de gestion des conflits de l'École, y compris la formation des gestionnaires et des employés 	2005-2006; continu
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Poursuite et renforcement du travail de mise en œuvre du cadre patronal-syndical de l'École et de la création d'un comité de consultation patronal-syndical qui analysera les possibilités de co-développement en plus de veiller à maintenir des relations et des échanges respectueux et harmonieux avec les agents de négociation. 	2005-2006
Préparation pour l'entrée en vigueur de la <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)</i> :	

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les instruments de délégation de pouvoirs en matière de dotation de personnel sont prêts. | <p>octobre 2005</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les politiques, pratiques et programmes de dotation de l'École sont élaborés, y compris les mécanismes de discussion informelle, les mesures correctives et les révocations, les domaines de sélection, les critères de recours aux processus de non publication. | <p>septembre 2005 –
décembre 2005</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les intervenants ont été informés de leurs rôles et responsabilités en rapport avec la LEFP et des politiques et processus applicables à leur organisme. | <p>avril 2005 –
septembre 2005</p> |

Planification intégrée des ressources humaines et des activités :

- | | |
|--|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour soutenir l'intégration des exercices de planification et de budgétisation de l'École, le secteur des Ressources humaines continuera d'élaborer des stratégies et des outils qui aideront ses clients à préparer leurs plans des ressources humaines et à mettre au point leurs pratiques de gestion des ressources humaines (y compris les prévisions, les stratégies de recrutement et de dotation et les plans de perfectionnement et d'apprentissage). | <p>continu</p> |
|--|----------------|

Autres ressources

La liste ci-dessous propose des liens utiles au site de l'École de même qu'à des publications et documents importants.



Sites Web choisis

École de la fonction publique du Canada <http://www.mySCHOOL-monECOLE.gc.ca>

Secrétariat du Conseil du Trésor <http://www.tbs-sct.gc.ca>

Commission de la fonction publique <http://www.psc-cfp.gc.ca>

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp

Documents choisis – Fondements d'une fonction publique moderne

Politique sur l'apprentissage continu http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pacfp_f.asp

Code de valeurs et d'éthique http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_851/vec-cve_f.asp

Plan d'action pour les langues officielles <http://www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=F&page=actionplan>

Cadre de responsabilisation de gestion http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/index_f.asp

Guide du sous-ministre http://www.pco-bcp.gc.ca/default.asp?Page=Publications&Language=E&doc=gdm-gsm/gdm-gsm_doc_f.htm

Loi sur la modernisation de la fonction publique http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/whats_new/psma_f.htm