

École de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses de 2004 - 2005

Rapport sur les plans et les priorités

Table des matières

1.0	MESSAGES ET DÉCLARATIONS DE LA DIRECTION	1
1.1	Message du Ministre	1
1.2	Message de la présidente	2
1.3	Déclaration de la direction	3
2.0	RAISON D'ÊTRE	4
3.0	APERÇU DE LA PLANIFICATION	4
3.1	Contexte	5
3.2	Miser sur nos réalisations.....	6
4.0	PLANS ET PRIORITÉS PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE	8
4.1	Sommaire	8
4.2	Mise en service de l'École de la fonction publique du Canada: l'excellence en gestion	9
4.3	Résultat stratégique – Acquisition de connaissances.....	10
4.4	Résultat stratégique – Transfert des connaissances	16
4.5	Principaux objectifs, activités et délais.....	22
5.0	ORGANISATION.....	23
5.1	Responsabilités	23
5.2	Organisation et responsabilisation	24
5.3	Dépenses ministérielles prévues et tendances en matière de dépenses.....	26
6.0	AUTRES RENSEIGNEMENTS.....	28

Annexe A : Renseignements financiers

Tableau A.1 : Sommaire des paiements de transferts

Tableau A.2 : Source des recettes disponibles et non disponibles

Tableau A.3 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

1.0 Messages et déclarations de la direction

1.1 Message du Ministre

C'est avec plaisir que je présente le Rapport sur les plans et les priorités de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC). Ce rapport porte sur les principaux plans, priorités et résultats ciblés pour la période de 2004-2005 et 2006-2007.

Fondée le 1^{er} avril 2004, l'École de la fonction publique du Canada regroupe trois organismes fédéraux bien établis – Formation et perfectionnement Canada, Formation linguistique Canada et le Centre canadien de gestion. Ce regroupement nous permet d'offrir un guichet unique pour répondre aux besoins communs en matière d'apprentissage des fonctionnaires afin que ces derniers puissent servir efficacement le Canada et les Canadiens et d'assurer une approche plus uniforme à l'égard des besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux partout au Canada.



Les Canadiens ont besoin de pouvoir compter sur une fonction publique performante, bien gérée, professionnelle et très soucieuse de l'éthique. L'École, qui répond aux besoins communs en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement des fonctionnaires, est le véhicule idéal pour inculquer aux fonctionnaires un même sens des valeurs, promouvoir une vision commune de l'administration et de la gestion modernes du secteur public et appuyer le perfectionnement professionnel des employés de la fonction publique. Comme la formation linguistique est un élément important du perfectionnement professionnel des fonctionnaires, elle constituera une partie très importante du mandat de l'École.

L'École se trouve dans une situation unique qui lui permet de favoriser l'apprentissage continu dans la fonction publique du Canada et de faire en sorte que tous les fonctionnaires aient accès aux connaissances et aux compétences dont ils ont besoin pour bien s'acquitter de leurs tâches. C'est là une preuve concrète que le gouvernement du Canada respecte ses engagements à l'égard de l'investissement dans ses ressources humaines et appuie l'apprentissage continu de son effectif.

L'honorable Reginald B. Alcock
Président du Conseil du Trésor

1.2 Message de la présidente

Il s'en passe des choses intéressantes à l'École de la fonction publique et dans le domaine de l'apprentissage! Alors qu'on met en place les composantes de base d'une approche uniforme à l'égard de l'apprentissage, nous, à l'École, sommes bien placés pour aider les employés de la fonction publique à réaliser l'amélioration continue des résultats qu'ils obtiennent pour les Canadiens.



Les trois organisations qui forment l'École de la fonction publique du Canada, le Centre canadien de gestion ainsi que Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada, deux organisations de la Commission de la fonction publique, apportent des années d'expérience et de réussites à la nouvelle école. L'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la définition des priorités communes en matière d'apprentissage dans la fonction publique, et le fait que l'apprentissage et le perfectionnement soient jugés essentiels à la réussite à l'ère du savoir, nous donnent d'excellentes occasions d'atteindre des objectifs encore plus ambitieux.

Pendant la période de planification, et surtout au cours de la prochaine année, la continuation de la mise en service de l'École de la fonction publique du Canada sera notre grande priorité. La création d'une équipe intégrée ayant une seule mission, la mise en place de structures financières et de gestion pour l'ensemble de l'organisation et la gestion du processus de changement nécessiteront un travail considérable. Cet effort est la composante de base de notre capacité d'exercer nos fonctions de manière efficace et efficiente. En outre, nous avons déjà entrepris un travail essentiel visant à élaborer de nouveaux programmes, à planifier et à mettre en œuvre de nouvelles méthodes d'apprentissage, et à établir de nouveaux partenariats en vue d'augmenter et de rehausser notre capacité de prestation de services.

Ces défis sont présentés dans le présent Rapport sur les plans et les priorités. C'est avec enthousiasme que j'envisage le travail qui nous attend. Il me fera plaisir de prendre connaissance de vos commentaires et suggestions. Vous trouverez d'autres renseignements, dont des noms de personnes-ressources et l'adresse du site Internet, dans la section 6.0 Autres renseignements.



1.3 Déclaration de la direction

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004–2005 de l'École de la fonction publique du Canada.

Le présent document a été rédigé conformément aux principes de présentation et aux obligations d'information énoncés dans les lignes directrices de 2004-2005 pour la rédaction du *Rapport sur les plans et les priorités* :

- On y décrit fidèlement les plans et les priorités de l'École de la fonction publique du Canada;
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme sont présentées de manière conforme aux consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor;
- Le document est complet et exact;
- Il se fonde sur des systèmes d'information et de gestion ministérielle fiables.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : _____
Titre : Présidente et chef de direction
École de la fonction publique du Canada
Date : _____

2.0 Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada contribue, au moyen de la formation, à édifier et à maintenir une fonction publique moderne, bien gérée et professionnelle. En s'assurant que les fonctionnaires aient accès aux services qui répondent à leurs besoins communs en matière d'apprentissage et dont ils ont besoin pour servir le Canada et les Canadiens de façon efficace, l'École vise :

- *à encourager la fierté et l'excellence au sein de la fonction publique;*
- *à favoriser un sens des valeurs, des traditions et des buts communs;*
- *à aider à faire en sorte que les fonctionnaires possèdent le savoir, les compétences et les aptitudes nécessaires pour servir le Canada et les Canadiens ;*
- *à appuyer la croissance et le perfectionnement des fonctionnaires voués au service du Canada;*
- *à aider les administrateurs généraux des ministères à répondre aux besoins en matière d'apprentissage de leur organisation;*
- *à rechercher l'excellence dans la gestion du secteur public et l'administration publique.*

Par besoins communs en matière d'apprentissage, on entend les besoins de connaissances, de compétences et d'habiletés fondamentales de tous les fonctionnaires.

3.0 Aperçu de la planification

L'École de la fonction publique du Canada cherche à être un partenaire actif et à travailler de concert avec les ministères et organismes du gouvernement fédéral dans l'élaboration et la prestation de services d'apprentissage, contribuant ainsi au respect de l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'excellence et de l'apprentissage continu des employés la fonction publique.

Nous mettons l'accent sur deux résultats stratégiques clés – *L'acquisition de connaissances et le transfert des connaissances.*

Acquisition de connaissances

Être un centre d'expertise reconnu à l'échelle internationale dans les domaines de l'administration publique, de la gestion et de l'apprentissage des adultes, qui a le savoir pour répondre aux besoins communs en matière d'apprentissage des employés de la fonction publique.

Transfert des connaissances

Être, pour les employés de la fonction publique, le fournisseur de prédilection pour satisfaire leurs besoins communs en matière d'apprentissage dans les secteurs du perfectionnement en leadership, de l'administration et de la gestion publiques, du perfectionnement professionnel et de la formation en langues officielles, et avoir la capacité d'appuyer l'employeur dans la promotion d'une culture d'apprentissage et d'innovation dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.

Durant cette période de planification, où nous poursuivrons la mise en service de la nouvelle École de la fonction publique du Canada, nous travaillerons aussi avec diligence à atteindre *l'excellence en gestion* au sein de notre organisation afin de veiller à ce que l'École soit bien structurée pour mettre en œuvre son mandat et atteindre ses résultats stratégiques.

Vous trouverez à l'annexe A un résumé des principaux renseignements financiers.

3.1 Contexte

Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire en sorte que la fonction publique du XXI^e siècle veille à la croissance de son capital humain, favorise l'innovation et gère le savoir comme un bien stratégique. La fonction publique et le milieu dans lequel nous fonctionnons en sont aux premières étapes de changements culturels profonds en raison desquels la formation et l'apprentissage seront de plus en plus perçus comme des investissements essentiels pour assurer l'excellence des services fournis aux Canadiens.

La loi C-25, *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003. La *Loi* représente la première réforme importante du régime fédéral de gestion des ressources humaines depuis les trente-cinq dernières années. Elle établit une nouvelle École de la fonction publique du Canada afin d'intégrer et d'offrir des services d'apprentissage en vue de satisfaire les besoins communs en matière d'apprentissage de tous les employés de la fonction publique fédérale.

L'École regroupe le Centre canadien de gestion (CCG), Formation et perfectionnement Canada (FPC) et Formation linguistique Canada (FLC).

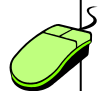
L'École jouera un rôle prépondérant pour :

- aider l'employeur à mettre en œuvre les éléments d'apprentissage qui feront partie des composantes de base d'une fonction publique moderne;

Composantes de base d'une fonction publique moderne*

- [Politique sur l'apprentissage continu](#)
- [Code de valeurs et d'éthique](#)
- [Plan d'action sur les langues officielles](#)
- [Cadre de responsabilisation de gestion](#)
- [Guide du sous-ministre](#)
- [Loi sur la modernisation de la fonction publique](#)

* Les adresses des sites Web sont indiquées à la section 6.0 Autres renseignements.



- élaborer une approche uniforme en vue de satisfaire les besoins communs en matière d'apprentissage et de perfectionnement dans toute la fonction publique.

Au cours de l'exercice 2003-2004, la présidente de l'École, en collaboration étroite avec le président de la Commission de la fonction publique, a été mandaté de diriger et gérer le processus de transition en vue de créer l'École de la fonction publique du Canada le 1^{er} avril 2004. Beaucoup de travail a été fait pour assurer le succès de l'ouverture, mais il reste encore beaucoup à faire.

3.2 Miser sur nos réalisations

Le Centre canadien de gestion (CCG) était un chef de file reconnu dans le domaine de l'apprentissage et de la promotion de la culture d'apprentissage au sein de la fonction publique. De même, Formation et perfectionnement Canada (FPC) et Formation linguistique Canada (FLC), deux organisations de la Commission de la fonction publique, étaient des chefs de file dans leurs domaines respectifs. L'harmonisation des activités d'apprentissage de ces trois grandes organisations afin de créer l'École de la fonction publique du Canada, nous permet de nous appuyer sur leurs réalisations respectives tout en relevant les nouveaux défis relatifs à l'apprentissage dans la fonction publique.

Afin d'entamer le processus, on a mené en 2003 des consultations auprès de fonctionnaires d'un peu partout au pays pour obtenir les commentaires des apprenants sur le rôle et la fonction de l'École que l'on proposait de créer. Les personnes consultées ont fait preuve d'un grand enthousiasme et ont appuyé le concept de l'École et le rôle qu'elle pourrait jouer pour favoriser la culture d'apprentissage et en tant que point central des services d'apprentissage au sein de la fonction publique. Les répondants ont surtout souligné l'importance de porter attention aux besoins de tous les fonctionnaires, partout au pays.

La consultation a également fait ressortir l'importance d'aborder les préoccupations de nos clients relativement au caractère abordable et accessible des services qui seraient offerts. Dans les précédents rapports sur les plans et les priorités de l'ancien CCG, on avait cerné parmi les préoccupations l'incidence du recouvrement des coûts sur l'accessibilité de la formation ou de l'apprentissage. Pendant l'exercice en cours, l'École a gelé ses prix afin de maintenir le niveau d'abordabilité actuel. Pour la période de planification actuelle et dans le cadre de sa mise en service, l'École continuera de se pencher sur le caractère abordable de ses activités à l'aide d'études planifiées sur l'établissement des prix et des coûts et sur les besoins des ministères clients et des utilisateurs, et en élaborant des modèles pour les activités, les finances et le marketing de la nouvelle École.

Guidée par les besoins des clients et les initiatives ministérielles visant à établir une approche uniforme à l'égard de l'apprentissage dans la fonction publique, l'École travaillera à :

- créer, acquérir, gérer et diffuser des produits d'apprentissage pertinents au mandat de l'École afin de faire de celle-ci un centre d'expertise majeur, reconnu internationalement, dans les domaines de l'administration et de la gestion publiques et de l'enseignement aux adultes;
- gérer la prestation d'une vaste gamme de services d'apprentissage validés pour répondre aux besoins communs en matière d'apprentissage des fonctionnaires et, avec le concours de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique et d'autres organisations du gouvernement, créer les conditions qui permettront à la culture d'apprentissage de prospérer.

4.0 Plans et priorités par résultat stratégique

4.1 Sommaire

Les priorités pour la période de planification et leur contribution à l'atteinte de nos résultats stratégiques sont soulignées dans la présente section. Un accent particulier a été mis sur la gamme des activités essentielles menant à la mise en service de l'École de la fonction publique du Canada et à son positionnement pour l'avenir.

Résultat stratégique	Priorités	Type de priorité
1. Acquisition de connaissances	<p><u>Profiter des possibilités d'établissement de partenariats :</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ établir des partenariats dans les domaines de la recherche et de l'apprentissage avec des universités et des collèges communautaires;▪ établir des liens avec d'autres fournisseurs de services d'apprentissage des secteurs public et privé et avec des organisations similaires dans d'autres pays;▪ établir des liens avec d'autres institutions d'apprentissage dans la fonction publique afin de mettre en commun expertise et connaissances;▪ réaliser une analyse des besoins et concevoir et élaborer des cours dans le but d'assurer la mise en œuvre rapide de la LMFP.	En cours
2. Transfert des connaissances	<p><u>Cibler les besoins en matière apprentissage :</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ concevoir, élaborer et mettre en œuvre des programmes d'apprentissage à l'intention des cadres supérieurs;▪ collaborer avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) pour apporter des éclaircissements sur les besoins fondamentaux en matière d'apprentissage;▪ voir à la prestation d'une formation pour les spécialistes et les gestionnaires en ressources humaines ayant de nouvelles responsabilités dans le cadre de la LMFP — prévue pour mars 2005 (relations de travail) et décembre 2005 (dotation);▪ mettre en œuvre les programmes de l'École et une stratégie relative à l'apprentissage hybride;▪ travailler avec l'AGRHFPC et d'autres organismes à l'examen de la prestation des services dans les langues officielles et élaborer de nouvelles démarches en ce qui a trait à la formation linguistique. <p><u>Veiller à ce que les clients aient leur mot à dire au sein de l'École :</u></p> <ul style="list-style-type: none">▪ mettre en œuvre des stratégies de rayonnement pour recueillir les points de vue des clients (Forum pancanadien des apprenants);▪ mettre en œuvre un nouveau modèle de développement des activités et une nouvelle stratégie de marketing;▪ promouvoir l'utilisation de la technologie pour élargir la portée des activités d'apprentissage de l'École.	En cours

4.2 Mise en service de l'École de la fonction publique du Canada: l'excellence en gestion

Pendant la période de planification, trois priorités clés seront associées à l'établissement de solides fondations pour la nouvelle École :

- Gérer le changement : intégration du CCG, de FPC et de FLC pour former une équipe ayant une seule mission;
- Former une équipe intégrée : mise en œuvre des structures organisationnelles et de gestion de l'École ainsi que l'infrastructure essentielle en matière de ressources humaines;
- Créer une organisation moderne : mise en œuvre de systèmes, d'infrastructures et de processus modernes ainsi que d'un nouveau cadre financier pour renforcer les pratiques de gestion.

Dans le cadre de la mise en service de l'École et afin d'assurer des fondations solides, nous nous sommes engagés à mettre en œuvre des pratiques de contrôleur moderne et le Cadre de responsabilisation de gestion. Notre projet d'*Excellence dans la gestion*, qui sera mis en œuvre pendant la période de planification, consiste à examiner, à évaluer et à mettre à jour toutes les pratiques et politiques de gestion ainsi qu'à évaluer la capacité de gestion. On utilisera les renseignements qui en découleront pour cerner les priorités à l'égard de l'amélioration de la gestion et pour préparer un plan d'action qui assurera un suivi adéquat du projet.

En plus de ses priorités internes, l'École de la fonction publique du Canada se concentrera sur des priorités clés externes pour veiller à assumer intégralement le rôle qu'elle doit jouer dans la modernisation de la gestion des ressources humaines dans l'ensemble au sein de la fonction publique fédérale et à contribuer aux engagements du gouvernement du Canada à l'égard de l'apprentissage continu et d'une approche unifiée pour satisfaire les besoins communs en matière d'apprentissage des employés de tous les échelons. Notre programme stratégique à l'égard du changement consiste à dynamiser les services d'apprentissage et à assurer la place de l'École pour l'avenir. Les priorités immédiates pour les douze prochains mois de la période de planification sont les suivantes :

Gestion du changement et mise en service	activités de gestion du changement et autres activités connexes de développement général menant à la mise en service de l'École et à la création <i>d'une équipe ayant une seule mission</i> .
Élaboration d'un cadre financier pluriannuel	activités de gestion et de contrôle financiers en vue d'élaborer un cadre financier pluriannuel qui assurera l'intégrité et la viabilité financières de l'École.
Produits et services de formation	examen et intégration des produits et services offerts afin de fournir des programmes clairs, cohérents et complets permettant de répondre aux besoins communs en matière d'apprentissage et de satisfaire les priorités des employés de tous les échelons de la fonction publique fédérale.

- Développement organisationnel**
 - activités relatives aux ressources humaines visant à faire en sorte que l'École dispose du talent dont elle a besoin pour accomplir son mandat tout en réalisant les objectifs généraux en ce qui a trait à la diversité, aux langues officielles et à l'apprentissage.

- Intégration des biens**
 - activités visant à rationaliser l'espace afin que l'infrastructure physique soit en place pour appuyer les premières opérations de l'École ainsi qu'à évaluer et à mettre en œuvre des solutions en matière de locaux pratiques et rentables pour l'avenir (dans le RPP du CCG de l'an dernier, on soulignait le manque d'espace pour des activités spéciales – salles de classe, amphithéâtres et salles de conférence).

- Harmonisation des systèmes, des processus et des plateformes**
 - activités d'analyse de la gestion de l'information, des technologies de l'information et des processus et du fonctionnement afin d'harmoniser les systèmes et les processus de travail.
- Planification ministérielle et développement des activités**
 - activités de planification et de développement qui permettront d'assurer la place de l'École dans l'avenir, comme des études sur le milieu, les besoins et les priorités du marché et les produits et services qui pourraient être offerts.

Dans les sections 4.3 et 4.4, on présente les initiatives de transition de manière plus détaillée sous le résultat stratégique approprié.

4.3 Résultat stratégique – Acquisition de connaissances

Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
2004-2005	2005-2006	2006-2007
3 386*	2 986	2 462

* Pour lui permettre de répondre aux besoins de formation touchant la LMFP, il est prévu que l'École aura besoin de financement additionnel afin de mettre en place l'infrastructure d'apprentissage requise, qui comprendra des activités d'acquisition des connaissances.

L'acquisition de connaissances est le résultat d'un processus visant à créer et à acquérir des connaissances en formation appliquée et en apprentissage. Dans la partie qui suit, on décrit les activités de l'École relatives à la recherche et à l'acquisition de connaissances.

4.3.1 Recherche et relations universitaires

Les activités touchant la recherche et les relations universitaires contribuent à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'École en ce qui a trait à l'accent sur les besoins communs en matière d'apprentissage de la fonction publique et la recherche d'occasions de former des partenariats.

Stratégies relatives aux universités et aux collèges communautaires

La relation entre l'École et les universités comprend quatre éléments principaux : la création de cheminements d'apprentissage harmonisés entre la fonction publique, d'une part, et les écoles et programmes canadiens d'administration publique, d'autre part; la création de liens plus solides en matière de recherche; le soutien de la discipline de l'administration publique et des efforts déployés pour planifier la relève; l'encouragement de la tenue de discussions entre des spécialistes expérimentés et les membres de la communauté universitaire.

L'École a obtenu la reconnaissance d'équivalences pour des cours qu'elle offre de l'Université Dalhousie, de l'École nationale d'administration publique et de l'Université d'Ottawa, et elle continuera à explorer de nouvelles possibilités en ce sens. On cherche aussi des candidats pour participer au Programme de stages pour employés de la fonction publique fédérale dans les universités pour l'année scolaire 2004-2005, tout comme on poursuivra le Programme de mentorat des jeunes boursiers en administration publique, qui vise les jeunes universitaires.

L'École continuera aussi d'accueillir le Séminaire universitaire et le Symposium EFPC/ACPAP (École de la fonction publique du Canada et Association canadienne des programmes en administration publique). Le Séminaire universitaire, qui rassemble des chercheurs et des enseignants universitaires spécialisés en administration publique, favorise les discussions sur les développements, les changements et les innovations dans la fonction publique du Canada. Il continuera d'être lié à la Conférence Manion, qui rassemble des universitaires et des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale et leur permet d'écouter la présentation d'un spécialiste canadien ou étranger qui s'est distingué dans le domaine de la gestion publique. Le Symposium EFPC/ACPAP permet de discuter des enjeux auxquels fait face la fonction publique du Canada et offre aux membres de l'ACPAP l'occasion d'informer les spécialistes des nouveaux développements dans la discipline de l'administration publique.

Durant la période de planification, l'École compte renforcer ses relations avec les collèges communautaires. On explorera des possibilités d'établissement de partenariats avec des collèges communautaires d'un peu partout au Canada en vue de fournir des cours de perfectionnement professionnel, d'administration publique et de leadership aux employés de la fonction publique fédérale. On lancera également un projet pilote avec un certain nombre de collèges communautaires pour évaluer le potentiel de ce genre de partenariat, qui concernera, entre autres, la formation nécessaire pour la mise en œuvre de la LMFP.

Programme de collaborateurs émérites

Grâce à son programme de collaborateurs émérites, l'École bénéficie des connaissances de personnes hautement expérimentées de la fonction publique et des secteurs universitaire et privé. Les collaborateurs émérites participent à des activités et à des projets de recherche touchant les priorités de l'École et ont la possibilité de parfaire leurs connaissances tout en faisant profiter l'École des résultats de leurs recherches et études et de leurs compétences en enseignement. En 2004-2005, les collaborateurs émérites poursuivront leur travail sur les sujets suivants :

- les relations canado-américaines : du point de vue de l'apprentissage et de la gouvernance;
- le nouveau Cadre de responsabilisation de gestion et la fonction de contrôleur moderne.

Pendant la période de planification, l'École modifiera le Programme des collaborateurs émérites afin d'attirer des candidats d'un éventail plus large à l'intérieur de la communauté des cadres.

Recherche

Recherche-action

La recherche-action réunit des praticiens, des universitaires et des spécialistes qui collaborent pendant une courte période de temps pour faire des recherches sur des questions qui ont une pertinence immédiate pour les gestionnaires. Ces projets de recherche permettent de recueillir des connaissances de pointe et de les diffuser rapidement afin qu'elles puissent être appliquées dans le milieu de travail et intégrées dans les cours, les activités d'apprentissage et les produits d'apprentissage en ligne.

Trois projets par exercice seront lancés pendant la période de planification. En 2004-2005, les publications de recherche-action qui seront diffusées concerneront la gestion des relations canado-américaines, la gestion des communications et l'engagement des employés. On peut consulter les publications des tables rondes de recherche-action sur le site Web de l'École.

Recherche sur la gouvernance



Mis en œuvre novembre 2002, le programme de recherche sur la gouvernance de l'École constitue un programme pluriannuel continu. Le but visé consiste à établir des liens qui permettent d'alimenter directement les programmes d'apprentissage de l'École.

L'École a lancé sa première publication du programme de recherche sur la gouvernance (sur le gouvernement responsable) en février 2004. En 2004-2005, l'École prévoit publier des documents sur, notamment, la gestion horizontale, la légitimité et la confiance publique, un modèle canadien de la fonction publique, la responsabilisation et une comparaison des tendances en gestion publique.

Un nouveau périodique sur l'administration publique et les questions de gouvernance devrait paraître à l'automne. Ce périodique fournira une plateforme pour les discussions et la réflexion sur les questions et les préoccupations importantes dans l'administration publique canadienne et fera la promotion de la nouvelle École en tant que centre d'excellence. Au début, on publiera ce bulletin deux fois par année, et on explorera ensuite la possibilité d'en faire une publication trimestrielle.

Apprentissage et leadership

L'École lancera de nouveaux programmes de recherche sur l'apprentissage et le leadership au cours de l'exercice 2004-2005 et les poursuivra sur une base continue. L'accent sera mis en particulier sur la recherche dans le domaine de la formation linguistique pour appuyer le travail de l'École dans le perfectionnement de nouveaux outils et de nouvelles démarches d'apprentissage. Le but de ces nouveaux programmes consiste à compléter la recherche existante sur la gouvernance et la gestion publique.

Stratégie de recherche internationale

L'École continuera d'établir des liens de recherche active avec des instituts et des réseaux d'administration publique à l'échelle internationale afin d'élargir la capacité de recherche de l'École dans les domaines de l'administration publique et de la gouvernance. L'École cherchera à établir des relations plus étroites avec la Commonwealth Association for Public Administration and Management, l'Institut international des sciences administratives et l'Organisation de coopération et de développement économiques. On prévoit lancer une première initiative de recherche conjointe en 2004-2005.

4.3.2 Programmes d'apprentissage internationaux

L'École cherchera à demeurer à l'affût des pratiques exemplaires dans les secteurs publics à l'étranger. L'objectif est de connaître les pratiques exemplaires des institutions d'apprentissage du secteur public dans d'autres pays. Ainsi l'École :

- augmentera le savoir-faire du secteur public en renforçant et en élargissant ses relations avec des organisations semblables à l'échelle internationale;
- continuera d'aider à mondialiser la fonction publique canadienne grâce aux échanges et aux activités de délégation que ces relations favorisent;
- fera la promotion de la saine gouvernance à l'étranger, conformément aux politiques étrangères du Canada, à l'aide d'occasions de transfert technique afin

d'augmenter la capacité professionnelle des secteurs publics d'autres pays et en aidant les organisations d'apprentissage semblables dans d'autres pays.

Pendant la période de planification, l'École poursuivra des initiatives importantes telles que :

- le projet de coopération technique avec l'école nationale d'administration publique du Brésil. Ce projet consiste à transmettre nos programmes, nos méthodes et nos travaux de recherche et contribue à la réforme du secteur public du Brésil et au renforcement des capacités des principaux décideurs de ce gouvernement;
- le projet de réforme du secteur public avec l'administration présidentielle de Russie, entrepris avec la collaboration de 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, qui consiste à aider l'administration présidentielle à déterminer et à mettre en œuvre des projets susceptibles de faire avancer la réforme du secteur public de Russie;
- le *Projet d'appui à la réforme administrative (PARA) du Bénin* est un projet quinquennal financé par l'Agence canadienne de développement international visant à renforcer les capacités et le soutien institutionnel dans l'administration publique et la bonne gouvernance, impliquant la gestion du changement, l'aménagement organisationnel, le perfectionnement en leadership et l'encadrement pour les leaders de la réforme au Bénin ainsi que des activités d'apprentissage, de formation et d'encadrement dans le domaine de la gestion pour les fonctionnaires du Bénin;
- l'encadrement institutionnel des organismes de formation du secteur public homologues, tels que le South African Management Development Institute, l'école d'administration publique de Chine et le Management and Development Institute de la Jamaïque.

4.3.3 Réseau des instituts d'apprentissage et de perfectionnement

L'École continuera d'assumer la présidence du Réseau des instituts d'apprentissage et de perfectionnement (RIAP), qui est composé de représentants de quinze ministères et organismes. Ce réseau a été créé en 2002 et sert de forum pour le partage du savoir-faire et des connaissances, avec pour but d'accroître l'importance de l'apprentissage et du perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique.



4.3.4 Gestion des connaissances

L'École se concentrera sur deux types d'activités de gestion des connaissances pendant la période de planification :

- l'examen et la planification des programmes;
- la gestion des connaissances et de l'information.

Examen et planification des programmes

En 2003-2004, on a entamé l'examen fondamental de l'ensemble des programmes du CCG, de FPC et de FLC. Cet examen visait :

- à intégrer nos programmes actuels et prévus pour créer un programme qui amène les apprenants à participer à un ensemble d'activités d'apprentissage;
- à élaborer une nouvelle philosophie de l'apprentissage pour l'École afin de faire la meilleure utilisation possible des cours en classe, des activités d'apprentissage et des activités en ligne pour fournir de la formation efficace à un coût abordable.

On poursuivra ce travail au cours de la période de planification afin de veiller à ce que les produits offerts par l'École correspondent aux secteurs de connaissances essentielles définis par l'employeur. Les résultats attendus comprennent le cadre de programmes de l'École, l'élaboration d'un certain nombre de programmes conformes à la structure d'apprentissage hybride et la mise à l'essai et le perfectionnement des produits.

Dans le cadre de l'examen des programmes, l'élaboration de la formation requise pour appuyer la mise en œuvre de la LMFP sera une grande priorité. Pour y arriver, il faudra procéder à l'analyse des besoins, à la conception et à l'élaboration de cours ainsi qu'à la mise sur pied de mécanismes de prestation. Il est prévu que l'apprentissage hybride et l'exploration de nouveaux partenariats auront une place importante dans ce travail.

Gestion des connaissances et de l'information

Au cours de la période de planification, l'École mettra en œuvre :

- un système de gestion de l'information permettant de saisir les principaux indicateurs de rendement et d'en faire le suivi afin d'orienter l'École dans la prise de décisions importantes touchant les stratégies, les politiques et la planification des activités;
- un cadre de gestion de la propriété intellectuelle afin de s'assurer que le capital de connaissances de l'École soit utilisé et protégé de manière adéquate;

- des systèmes de gestion de la bibliothèque et des dossiers en vue de soutenir les besoins de l'École en matière de recherche et de veiller à la conformité aux politiques gouvernementales sur l'information;
- des processus d'évaluation des apprenants visant à évaluer tous les apprenants lorsqu'ils terminent leur programme d'apprentissage.

4.4 Résultat stratégique – Transfert des connaissances

Dépenses prévues (en milliers de dollars)		
2004-2005	2005-2006	2006-2007
74 182*	65 413	53 944

* 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.

La pertinence, l'actualité et l'accessibilité de la formation sont très importantes pour le gouvernement du Canada. Pendant la période de planification, l'École tient à améliorer les processus qui permettent le transfert des connaissances. Dans les paragraphes ci-dessous, nous décrivons d'importantes activités de transfert des connaissances que nous prévoyons réaliser.

4.4.1 Relations avec la clientèle et partenariats

Le groupe Relations avec la clientèle et partenariats est le principal point de contact avec l'École pour les ministères, les régions, les collectivités, les clients internationaux et tous les apprenants. Il se concentrera sur quatre types d'activités qui contribuent à la réalisation des priorités de l'École relativement aux partenariats et qui font en sorte que les clients ont leur *mot à dire* au sein de l'École. Les activités internationales de Relations avec la clientèle concernent principalement l'acquisition de connaissances. Ces activités ont donc été présentées ci-dessus au paragraphe 4.3.2 Programmes d'apprentissage internationaux.

Forum pancanadien des apprenants

Le Forum, qui se tiendra en octobre tous les ans, est une importante composante de l'approche intégrée à l'égard de la gestion que l'École adoptera. Il permettra aux apprenants et aux représentants des régions de participer au processus décisionnel sur les orientations de l'École en sollicitant leurs commentaires. Voici des organismes qui pourraient participer au Forum :

- Conseils fédéraux régionaux
- Conseil national des gestionnaires
- Réseau national de la jeunesse
- Réseau des instituts d'apprentissage et de perfectionnement
- Forum des chefs d'apprentissage
- Conseil sur les ressources humaines

- Divers autres réseaux horizontaux
- Comité consultatif sur les valeurs et l'éthique
- Association professionnelle des cadres de la fonction publique
- Syndicats

Services à la clientèle

Les Services à la clientèle sont responsables de la gestion générale des relations entre l'École et ses clients et de l'établissement d'une relation continue avec les apprenants.

Registraire/Inscriptions

L'École a élaboré un système intégré de gestion de l'inscription des apprenants. Pendant la période de planification, on poursuivra le travail entrepris pour intégrer les processus d'inscription afin de mieux servir les clients de l'École. Les priorités comprendront la normalisation des processus et des systèmes, l'élaboration d'une politique d'annulation pour l'ensemble de l'École et la mise en place d'un numéro 1 (800) pour mieux servir la clientèle. En outre, on révisera les pratiques actuelles, on consultera les principaux intervenants et on élaborera des normes de service au cours de l'exercice 2004-2005.

Marketing et consultation

L'élaboration d'un système de gestion des relations avec la clientèle constitue un élément pivot d'une stratégie de marketing. Dans une organisation sensible à sa clientèle, la capacité de mettre en marché ses produits et ses services d'une manière efficace dépend de la cueillette et de l'analyse de renseignements sur la clientèle. L'École devra comprendre les différents segments de marché qu'elle peut desservir et définir les préférences de chacun de ces segments. Une priorité première consistera à coordonner les activités de promotion des divers programmes et à explorer les possibilités d'intégrer ou de centraliser ces activités.

Apprentissage organisationnel

L'École offre aux ministères et aux organismes fédéraux des conseils pour progresser relativement à leur engagement en tant qu'organisations favorisant l'apprentissage continu et pour améliorer leur rendement, à l'aide d'investissements et de stratégies d'apprentissage adaptés à leurs besoins. Au cours de la période de planification, l'École ciblera surtout l'élaboration d'une approche systématique permettant aux cadres supérieurs de la fonction publique d'avoir accès au mentorat et à l'encadrement.

Conférences et activités spéciales

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

- soutenant l'instauration et le développement de l'image de marque de la nouvelle École;
- repoussant les frontières grâce à l'utilisation des technologies interactives et en direct, comme les vidéoconférences et la télédiffusion;
- continuant d'élaborer des méthodes et des instruments pour ancrer l'apprentissage acquis au moyen de conférences et d'activités spéciales.

Prestation de services régionaux

Le but des bureaux régionaux de l'École consistera à s'assurer que les régions, qui emploient environ 60 p. 100 de la main-d'œuvre de la fonction publique, reçoivent de bons services pour satisfaire leurs besoins en matière d'apprentissage. Pendant la période de planification, les bureaux régionaux :

- miseront sur leurs relations avec les employés régionaux de la fonction publique afin de mieux comprendre leurs besoins en matière d'apprentissage;
- contribueront, grâce à leurs connaissances pratiques et à leur savoir-faire, à l'élaboration d'un système de gestion des relations avec la clientèle pour l'École;
- augmenteront leurs connaissances sur toute la gamme de services et de produits de l'École afin de mieux servir les apprenants de leur région.

En desservant les régions, une des priorités initiales de l'École sera d'établir, de mettre en œuvre et de gérer un réseau de prestation de services province par province. Un des éléments qui pourrait contribuer à l'atteinte de cet objectif est le projet pilote mentionné au point 4.3.1, qui nous permettra d'explorer de nouvelles possibilités de relations avec des collègues communautaires.

4.4.2 Centres de leadership et d'apprentissage

Le secteur des centres de leadership et d'apprentissage comprend le Centre du leadership et du développement de carrière, les Programmes d'administration publique, le Centre de perfectionnement professionnel et le Centre de formation linguistique.

Les Centres de leadership et d'apprentissage travailleront en étroite collaboration pour :

- aider l'employeur à cerner les besoins communs en matière d'apprentissage de la

Centres de leadership et d'apprentissage*

- [Centre du leadership et du développement de carrière](#)
- [Programmes d'administration publique](#)
- [Centre de perfectionnement professionnel](#)
- [Centre de formation linguistique](#)



* Voir les adresses du site Web de l'École à la section 6.0 Autres renseignements.

fonction publique et à y répondre;

- appuyer l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada dans sa mise en œuvre des dispositions de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*;
- aider à réviser les programmes de l'École, à rationaliser les cours offerts actuellement et à élaborer un ensemble nouveau et intégré de cours et de produits;
- établir des partenariats et mettre en œuvre des méthodes d'apprentissage nouvelles ou hybrides en vue d'améliorer l'efficacité et la portée des activités d'apprentissage de l'École;
- en harmonie avec la stratégie générale de marketing et de rayonnement, mettre sur pied des activités intégrées de marketing et de développement afin de promouvoir l'École et les cours et produits qu'elle offre;
- collaborer avec les organismes centraux pour réaliser l'examen complet de la formation en langues officielles afin d'élaborer une approche moderne.

Centre du leadership et du développement de carrière

Pendant la période de planification, le Centre du leadership et du développement de carrière :

- élargira nos programmes d'apprentissage à l'intention des sous-ministres et des sous-ministres adjoints et, travaillant avec le Bureau du Conseil privé (BCP), élaborera des programmes à l'intention des chefs d'organismes centraux, des cadres supérieurs de l'extérieur de la fonction publique nommés dans des ministères ou des organismes et des ministres;
- travaillera avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada pour identifier les besoins fondamentaux des fonctionnaires en matière d'apprentissage en ce qui a trait au Cadre de responsabilisation de gestion, ce qui permettra à l'École d'élaborer le programme de formation et de perfectionnement qui saura répondre à ces besoins en matière d'apprentissage;
- continuera de contribuer au travail d'un nombre croissant d'universités canadiennes qui offrent aux étudiants des crédits pour leur participation à des programmes d'apprentissage de l'École;
- élaborera un programme fondamental obligatoire pour tous les cadres supérieurs dans des secteurs fonctionnels clés, y compris la gestion des ressources humaines et des finances.

Centre de perfectionnement en administration publique

Pendant la période de planification, le Centre de perfectionnement en administration publique :

- continuera d'offrir aux gestionnaires et aux cadres supérieurs un large éventail de possibilités et d'activités d'apprentissage grâce au Curriculum pour gestionnaires : fondements et aux Cours avancés en gestion;
- collaborera avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada pour veiller à ce que les programmes à l'intention des gestionnaires évoluent et correspondent aux priorités en matière d'apprentissage de base identifiées par l'employeur.

Centre de perfectionnement professionnel

Le Centre de perfectionnement professionnel :

- continuera d'offrir un programme de cours réguliers et des cours contractuels en vue de perfectionner les aptitudes et les compétences dont les fonctionnaires ont besoin pour mener à bien leurs tâches actuelles et futures;
- continuera de satisfaire les besoins en matière de perfectionnement professionnel de groupes ayant des fonctions particulières, comme les groupes des ressources humaines et des finances;
- travaillera avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada pour satisfaire les besoins fondamentaux en matière d'apprentissage des employés et élaborer un programme d'orientation dans la fonction publique à l'intention des nouvelles recrues, qui leur fera connaître la culture, les valeurs, les traditions et les rouages de la fonction publique;
- élaborera un programme de formation des formateurs afin d'aider les ministères à mettre en œuvre la politique sur l'apprentissage du gouvernement;
- continuera de conseiller et d'appuyer les ministères afin qu'ils puissent offrir la formation fonctionnelle spécifique à leur mission.

Centre de formation linguistique

Durant 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 optionnelle. Le Centre de formation linguistique :

- réduira la liste d'attente pour de la formation linguistique tout en fournissant de la formation linguistique à plus de 3 000 participants par année, conformément aux besoins identifiés dans *Le plan d'action pour les langues officielles* de 2003;
- mettra en place une nouvelle infrastructure technologique;
- mettra en œuvre de nouveaux outils et méthodes d'apprentissage hybride, dans les deux langues, pour tous les employés de la fonction publique, d'un océan à l'autre.

L'École et la Commission de la fonction publique, en collaboration avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique, entreprendront un examen des dispositions relatives à la gestion et à la prestation de services de la formation en langues officielles de la fonction publique, y compris des tests linguistiques. L'intention est d'élaborer un modèle de formation linguistique qui répond aux exigences actuelles tout en étant adaptable aux besoins futurs, qui établit une approche moderne à l'égard du bilinguisme, qui tient compte des problèmes reliés aux groupes de relève, à l'équité en emploi et aux services régionaux et qui reconnaît que l'acquisition d'une langue seconde est un aspect important du perfectionnement professionnel.

4.4.3 Apprentissage en ligne et apprentissage hybride

L'apprentissage en ligne est un moyen efficace pour promouvoir l'apprentissage dans la fonction publique. En avril 2003, le projet pilote *Campusdirect* a été lancé. Il a permis d'évaluer les concepts de l'apprentissage en ligne et il a servi de base pour l'élaboration de stratégies d'apprentissage en ligne efficaces pour les employés. Le projet consistait à offrir de manière économique un bloc de cours destinés aux employés, un lieu de rencontre pour les collectivités de savoir leur permettant de diffuser du matériel d'apprentissage à leurs membres à l'échelle de la fonction publique et une interface significative pour les organisations qui avaient des stratégies d'apprentissage en ligne déjà établies.

Les premiers résultats du projet pilote sont prometteurs. *Campusdirect* 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 en matière d'apprentissage à long terme de la fonction publique.

Campusdirect a fourni à l'École un grand ensemble 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 de l'apprentissage en ligne. Le projet nous a permis d'examiner des formes plus avancées d'apprentissage en ligne. Au cours de la période de planification, l'École élaborera un modèle pour l'apprentissage hybride, qui permettra de mieux intégrer l'apprentissage en ligne et en salle de cours. Ce modèle d'apprentissage hybride constituera la base pour l'élaboration

des programmes dans les domaines prioritaires, dont la formation reliée à la mise en œuvre de la LMFP pour les spécialistes en ressources humaines et les gestionnaires.

4.5 Principaux objectifs, activités et délais

Le tableau 1 (*ci-dessous*) contient les principaux objectifs, activités et délais de l'École pour la période de planification.

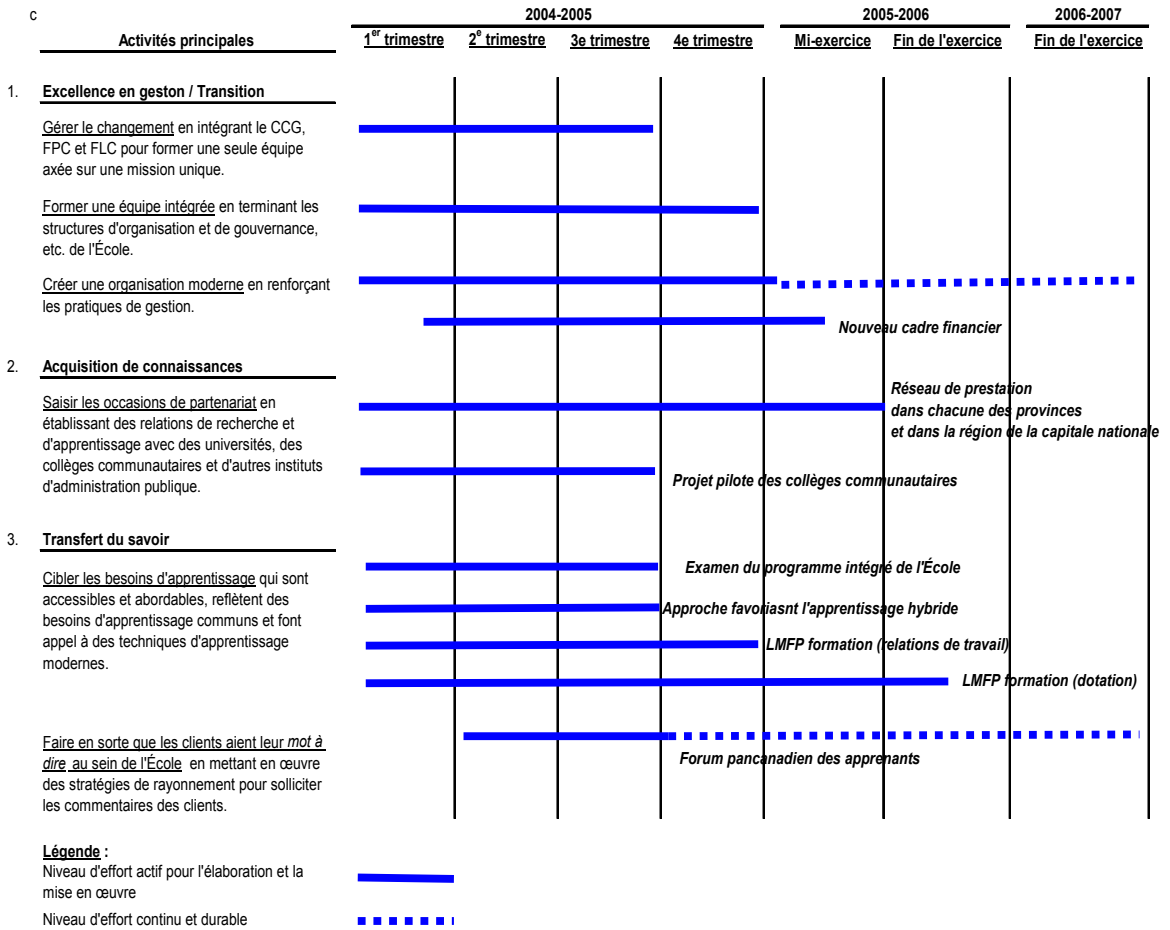


Tableau 1

5.0 Organisation

5.1 Responsabilités

L'École comprend cinq secteurs :

- | | |
|--|---|
| Gestion centrale | <ul style="list-style-type: none">▪ Bureau de la présidente▪ Politiques, planification et communications▪ Services centraux▪ Ressources humaines |
| Partenariats et relations avec la clientèle | <ul style="list-style-type: none">▪ Inscription des clients (registraire de l'École);▪ Conseils aux ministères/organismes sur l'apprentissage organisationnel;▪ Activités de rayonnement;▪ Activités d'apprentissage personnalisées, à grande échelle et ponctuelles (conférences et événements, par exemple);▪ Prestation des programmes d'études de l'École dans les régions grâce à un réseau de prestation de services dans chacune des provinces;▪ Programmes d'apprentissage internationaux. |
| Centres de leadership et d'apprentissage | <ul style="list-style-type: none">▪ Leadership et développement de carrière;▪ Administration publique et perfectionnement en gestion;▪ Perfectionnement professionnel et formation du formateur;▪ Langues officielles. |
| Recherche et relations universitaires | <ul style="list-style-type: none">▪ Recherche fondamentale sur la gouvernance contemporaine, l'administration publique, 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. |
| Gestion du savoir et études supérieures | <ul style="list-style-type: none">▪ Expertise en éducation des adultes et méthodes de formation, y compris l'apprentissage assisté par ordinateur et le télé-apprentissage (p. ex. diffusion Web et vidéoconférences);▪ Gestion du savoir (p. ex. information nécessaire à la gestion, renseignements sur la clientèle, gestion des biens intellectuels et échange de connaissances);▪ Évaluation de l'apprentissage et de l'apprenant et accréditation;▪ Gestion des dossiers, de la bibliothèque et de la bibliothèque électronique. |

5.2 Organisation et responsabilisation

Les activités de l'École font partie d'un seul secteur. Dans le tableau 2 (*ci-dessous*), on présente les éléments de l'organisation avec les montants d'argent et les équivalents temps plein qui leur sont alloués, ainsi que les liens avec le secteur d'activités.

Nota :

Les ressources en dollars excluent la portion financée par les recettes. Le calcul est basé sur le nombre d'ETP et le personnel affecté à l'École pour un total de 24,9 M\$.

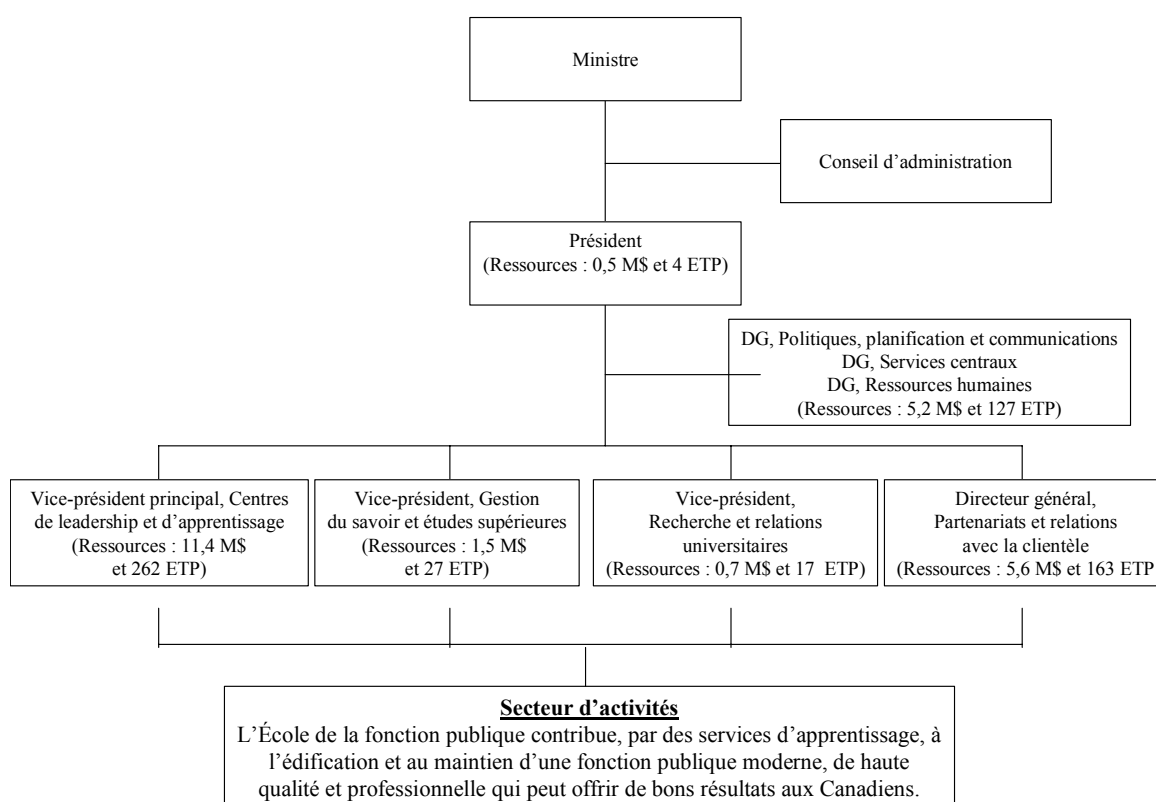


Tableau 2

En outre, l'École a mis en œuvre un modèle de gestion systématique. Il 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, 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 aide à superviser le fonctionnement et 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 novembre pour approuver les priorités et les orientations stratégiques, en mars pour approuver les budgets et les plans d'activités et, en septembre et en janvier pour examiner les projets et approuver les changements d'orientation.
- un **comité de vérification et d'évaluation interne** pour superviser 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** pour aider au fonctionnement de l'École. Ce comité se réunit deux fois par année, soit une fois en décembre pour une séance d'information sur la réunion du conseil d'administration, les priorités stratégiques et les buts à court terme, et en avril pour effectuer le suivi des plans d'activités annuels et de leur mise en œuvre.

5.3 Dépenses ministérielles prévues et tendances en matière de dépenses

Dépenses ministérielles prévues (en milliers de dollars)	Dépenses prévues 2003-2004 *	Dépenses planifiées 2004-2005	Dépenses planifiées 2005-2006	Dépenses planifiées 2006-2007
Budget principal des dépenses (brut)	27 366	29 341	20 956	20 256
Dépenses non budgétaires du Budget principal des dépenses (brut)	0	0	0	0
Moins : recettes disponibles	0	0	0	0
Total du Budget principal	27 366	29 341	20 956	20 256
<i>Rajustements**</i>	7 100	1 231	0	0
<i>Rajustements***</i>		46 996	47 443	36 150
Dépenses nettes prévues	34 466	77 568	68 399	56 406
Moins : recettes créditées au Trésor conformément au paragraphe 29.1(1) de <i>la Loi sur la gestion des finances publiques****</i>	3 704	0	6 143	6 143
Moins : rajustements***		13 995	14 415	14 847
Moins : recettes non disponibles	9 000	12 000	0	0
Plus : coût des services reçus sans frais	2 477	2 851	2 849	2 849
Coût net du programme	24 239	54 424	50 690	38 265
Équivalents temps plein***	240	600	600	600

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 rajustements servent à tenir compte des approbations obtenues depuis l'établissement du Budget principal et comprennent les initiatives budgétaires, le budget supplémentaire, les rajustements aux recettes, etc.

*** Comprend les rajustements de 2004-2005 et des années subséquentes pour l'École de la fonction publique du Canada afin d'inclure les organisations Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada de la Commission de la fonction publique.

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

Tendances en matière de dépenses

La dépendance sur le recouvrement des coûts soulève la question du caractère abordable des programmes de l'École. Cette préoccupation a été réitérée dans le cadre des consultations de 2003 sur la création de l'École.

Pendant la période de planification, la détermination des besoins communs en matière d'apprentissage et l'analyse des prix, des coûts et des besoins des clients, ministères et autres utilisateurs contribueront à l'élaboration d'un cadre opérationnel, financier et de marketing pour l'École. Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'École aura besoin de financement additionnel pour assurer la formation reliée à la mise en œuvre de la LMFP.

6.0 Autres renseignements

Vous trouverez ci-dessous des liens utiles vous permettant de consulter, entre autres, le site Web de l'École ainsi que d'importants documents et publications.



Sites Web

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 <http://www.tbs-sct.gc.ca/pshrmac-agrhfpc>

Documents – Composantes de base d'une fonction publique moderne

Politique pour l'apprentissage continu http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pacfpc_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=F&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

Annexe A : Renseignements financiers

Tableau A.1 : Sommaire des paiements de transfert

(en milliers de dollars)	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses planifiées 2004-2005	Dépenses planifiées 2005-2006	Dépenses planifiées 2006-2007
Subventions	0	0	0	0
Contributions	175	175	175	175
Autres paiements de transfert	0	0	0	0
Total	175	175	175	175

Tableau A.2 : Source des recettes disponibles et non disponibles

(en milliers de dollars)	Recettes prévues 2003-2004	Recettes planifiées 2004-2005	Recettes planifiées 2005-2006	Recettes planifiées 2006-2007
Recettes disponibles				
<i>Recettes disponibles en vertu du paragraphe 29.1(1) de la Loi sur la gestion des finances publiques</i>				
Produits et services d'apprentissage*	3 704	13 995	20 558	20 990
Total	3 704	13 995	20 558	20 990

(en milliers de dollars)	Recettes prévues 2003-2004	Recettes planifiées 2004-2005	Recettes planifiées 2005-2006	Recettes planifiées 2006-2007
Recettes non disponibles				
Produits et services d'apprentissage	9 000	12 000	0	0
Total	9 000	12 000	0	0

Total des recettes disponibles et non disponibles*	12 704	25 995	20 558	20 990
---	--------	---------------	--------	--------

- * Comprend les rajustements pour l'École de la fonction publique du Canada afin d'inclure les organisations Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada de la Commission de la fonction publique.

Tableau A.3 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	EFPC
Dépenses planifiées (Budget principal des dépenses)	77 568
<i>Plus : services obtenus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et services gouvernementaux Canada (TPSGC)	2 244
Contributions couvrant la part de l'employeur des primes d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	607
Couverture au titre de l'indemnisation des accidentés du travail payée par Ressources humaines Canada	0
Salaires et dépenses connexes pour les services juridiques fournis par Justice Canada	0
	2 851
<i>Moins :</i>	
<i>Recettes non disponibles</i>	12 000
<i>Rajustement des recettes</i>	13 995
	25 995
Coût net du programme pour 2004-2005	54 424

* 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.