

École de la fonction publique du Canada

2004-2005

Rapport ministériel sur le rendement

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

Table des matières

<i>SECTION I – SURVOL</i>	1
Message du ministre	2
Déclaration de la direction	3
Renseignements sommaires	4
Rendement global du Ministère	6
<i>SECTION II – ANALYSE DU RENDEMENT PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE</i>	13
Élaborer, gérer et diffuser des produits du savoir	14
Gestion de la prestation des services d'apprentissage	20
<i>SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES</i>	28
Renseignements sur l'organisme	29
Gestion centrale	30
Partenariats et relations avec la clientèle	30
Centres de leadership et d'apprentissage	30
Recherche et relations universitaires	30
Gestion du savoir et études supérieures	30
Tableau 1 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles et équivalents temps plein	33
Tableau 2 : Utilisation des ressources par secteur d'activités (ou par activité de programme)	34
Tableau 3 : Postes votés et postes statutaires	35
Tableau 4 : Coût net du Ministère	36
Tableau 5 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles	37
Tableau 6 : Besoins en ressources par direction ou secteur	38
Tableau 7 : États financiers des établissements publics et des agents du Parlement	40
Tableau 8 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2004–2005	52

Tableau 9 : Approvisionnement et marchés.....	54
Tableau 10 : Politiques sur les voyages.....	55
<i>SECTION IV – AUTRES POINTS D’INTÉRÊT.....</i>	<i>56</i>

SECTION I – SURVOL

Message du ministre

Je suis heureux de vous présenter le Rapport ministériel sur le rendement de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) pour 2004-2005.

La fonction publique doit pouvoir compter sur une main-d'œuvre hautement qualifiée, professionnelle et bien formée pour répondre aux exigences de la gestion moderne du secteur public. 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, qui constituent le portefeuille du Conseil du Trésor, partagent l'objectif d'attirer, de maintenir en poste et de préparer les travailleurs dont les Canadiens et les Canadiennes ont besoin pour réaliser les priorités et les programmes du gouvernement du Canada.



L'École a été lancée le 1^{er} avril 2004. Depuis, les employés de l'EFPC ont travaillé pour intégrer trois organisations et harmoniser des produits et des services pour répondre aux besoins d'apprentissage commun de la fonction publique.

Cette transition a posé des défis importants, en particulier celui de l'examen du modèle de fonctionnement auquel j'ai travaillé avec la haute direction et qui a suscité de longs débats. Dans certains cas, la discussion a entraîné le report de décisions importantes pour faire avancer l'EFPC sur la voie d'une organisation intégrée et accessible, comme elle doit l'être pour répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique.

J'aimerais remercier Janice Cochrane, présidente de l'EFPC au moment de sa création et pendant sa première année d'activité, qui l'a dirigée de main de maître durant la période de transition. La gestion du changement pose un défi à toute organisation. Janice a dirigé l'EFPC non seulement pendant un changement de structure, mais aussi pendant les premiers stades d'une transition à un mandat plus large.

En mai 2005, Ruth Dantzer a été nommée présidente de l'EFPC. Ruth doit relever de nombreux défis attendu que nous allons essayer de mieux définir comment l'EFPC soutiendra le programme de gestion du gouvernement et répondra aux besoins d'apprentissage de la fonction publique. Ces défis seront abordés dans le contexte d'une plus grande prise de conscience du rôle critique que joue l'apprentissage dans le renforcement de la capacité de la fonction publique, maintenant et à l'avenir, et dans l'amélioration des résultats que nous donnons aux Canadiens et Canadiennes.

Je suivrai de près l'évolution de la contribution de l'École au renforcement de la capacité de la fonction publique.

Reg Alcock

Président du Conseil du Trésor
et ministre responsable de la Commission canadienne du blé

Déclaration de la direction

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport ministériel sur le rendement de 2004-2005 pour l'École de la fonction publique du Canada.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenus dans le *Guide de préparation des rapports ministériels sur le rendement 2004-2005* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada:

- il est conforme aux exigences particulières de reddition de comptes décrites dans le guide;
- il est fondé sur une architecture approuvée des activités des programmes;
- il présente des renseignements cohérents, complets, équilibrés et précis;
- il offre un modèle de responsabilisation à l'égard des résultats atteints avec les ressources et les pouvoirs accordés;
- il fait état des sommes allouées et approuvées, tirées du Budget des dépenses et des comptes publics du Canada.



Ruth Dantzer

Présidente et chef de la direction
École de la fonction publique du Canada

Renseignements sommaires

Raison d'être du Ministère

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) procure un accès à guichet unique à l'apprentissage commun dont a besoin une fonction publique moderne au XXI^e siècle pour servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes avec efficacité. L'apprentissage commun comprend les connaissances, les compétences et les habiletés de base nécessaires à tous les fonctionnaires pour bien faire leur travail.

En donnant aux fonctionnaires l'accès à l'apprentissage commun dont ils ont besoin, l'EFPC contribue à édifier et à maintenir une fonction publique bien gérée, professionnelle, moderne et de qualité supérieure. L'École réalise ainsi son mandat, aux termes de la Loi :

- promouvoir la fierté et l'excellence dans la fonction publique;
- favoriser un sens commun pour ce qui a trait aux objectifs, aux valeurs et aux traditions dans la fonction publique;
- soutenir la croissance et les besoins de perfectionnement des fonctionnaires;
- fournir les occasions d'apprentissage nécessaires aux fonctionnaires pour acquérir les connaissances, les habiletés et les compétences dont ils ont besoin pour faire leur travail avec efficacité;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- rechercher l'excellence dans la gestion du secteur public et dans l'administration publique.

Les modifications à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* qui ont établi l'EFPC sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2004. Le mandat législatif de l'EFPC se trouve à l'adresse www.myschool-monecole.gc.ca/about/. On trouvera des références électroniques supplémentaires à la Section IV – Autres points d'intérêt.

Total des ressources financières

Prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
77 568 \$	85 594 \$	79 448 \$

Total des ressources humaines

Prévues	Réelles	Différence ¹
600 ETP	733	133

¹ La différence des ressources humaines totales s'explique par une augmentation de la demande des activités de l'École (par ex., le nombre de professeurs requis était plus élevé que prévu).

Résumé du rendement ministériel pour chaque résultat stratégique, priorité et engagement

Résultats Stratégiques	Priorités/ Engagements 2004-2005	Type	Dépenses prévues	Dépenses réelles	Résultats prévus et situation actuelle
Acquisition de connaissances	Rechercher des partenariats	En cours	3 386		<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'EFPC est un centre d'expertise pour la fonction publique fédérale qui conclut des partenariats avec des grandes institutions d'enseignement aux adultes. ▪ <u>État</u> : Objectif atteint / reste du travail à faire.
Transfert de connaissances	Accent mis sur l'apprentissage	En cours	74 182		<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'EFPC est un point focal pour répondre aux besoins d'apprentissage commun des fonctionnaires. ▪ <u>État</u> : Objectif atteint / reste du travail à faire.
	Faire en sorte que les clients de l'EFPC aient voix au chapitre	En cours			<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'EFPC donne voix au chapitre aux apprenants relativement à la façon dont les besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale peuvent influencer les orientations stratégiques de l'EFPC. ▪ <u>État</u> : Objectif atteint / reste du travail à faire.

En tant que nouvel organisme, l'EFPC a aussi établi dans ses priorités et ses plans pour 2004-2005, mais à l'extérieur de la structure des résultats stratégiques, l'excellence en gestion comme étant une priorité. Les ressources consacrées à ces activités faisaient partie des services centraux de l'EFPC et les montants sont inclus dans l'affectation aux deux résultats stratégiques.

Bâtir l'EFPC / excellence de la gestion	Gérer le changement, bâtir une équipe intégrée et créer une organisation moderne	En cours	s.o.	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire en sorte que l'EFPC soit bien structurée et positionnée pour atteindre ses résultats stratégiques en gestion. ▪ <u>État</u> : Progrès importants, mais objectif non pleinement atteint en 2004-2005, car le manque de ressources a entraîné le report de projets importants.
--	--	----------	------	------	---

Rendement global du Ministère

Environnement

Le gouvernement du Canada s'est engagé à maintenir une fonction publique digne du XXI^e siècle qui assure la croissance du capital humain, encourage l'innovation et gère la connaissance comme un atout stratégique. La fonction publique est un environnement dynamique où la formation et l'apprentissage sont de plus en plus perçus comme des investissements essentiels pour atteindre l'excellence dans la prestation des services aux Canadiens et Canadiennes.

L'EFPC est l'un des trois organismes du portefeuille du Conseil du Trésor qui comprend aussi le Secrétariat du Conseil du Trésor (www.tbs-sct.gc.ca/index_f.asp) et l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp). Chacun de ces organismes a un rôle unique à jouer pour permettre au Conseil du Trésor d'exercer ses fonctions d'employeur et de gestionnaire.

L'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a été créée le 1^{er} avril 2004 lors de l'entrée en vigueur de la partie IV de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Elle intègre trois institutions fondatrices : le Centre canadien de gestion (CCG), Formation et perfectionnement Canada (FPC) et Formation linguistique Canada (FLC).

L'EFPC est un partenaire actif, avec les ministères et les organismes fédéraux, du développement et de la prestation de services d'apprentissage. Son activité correspond à l'engagement général du gouvernement du Canada envers l'excellence et l'apprentissage continu dans la fonction publique. Son but est de présenter une approche plus unifiée pour répondre aux besoins d'apprentissage et de perfectionnement communs des fonctionnaires, comme la formation en ressources financières et humaines et en gestion de l'information, l'approvisionnement et d'autres secteurs de perfectionnement professionnel, l'initiation à la fonction publique, l'éthique et les valeurs, les pratiques de supervision, de leadership et de gestion et la formation en langues officielles.

En outre, trois dossiers ont influencé le contexte de travail de l'EFPC en 2004–2005 :

- Les priorités d'apprentissage – Tout au long de l'année, l'EFPC a travaillé intensivement avec le SCT et l'AGRHFPC pour préciser les besoins communs d'apprentissage de la fonction publique et définir le mandat spécifique de l'EFPC pour répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux. Ces besoins d'apprentissage font partie intégrante des initiatives gouvernementales pour renforcer la gestion du secteur public, comme l'indiquent les budgets de 2004 et de 2005. L'engagement d'améliorer les compétences en gestion et la reddition de comptes grâce à des activités d'initiation, de recyclage et de renforcement des compétences dans des secteurs clés de la gestion financière et de la gestion des ressources humaines et de soutenir le perfectionnement professionnel des spécialistes de l'approvisionnement, des ressources humaines, des finances et de la vérification interne, a eu pour effet d'obliger l'EFPC à revoir ses programmes de cours pour satisfaire ces besoins.
- Le cadre de financement – L'EFPC a entrepris des travaux avec le SCT pour élaborer un cadre financier qui soutiendra l'apprentissage commun dans la fonction publique.

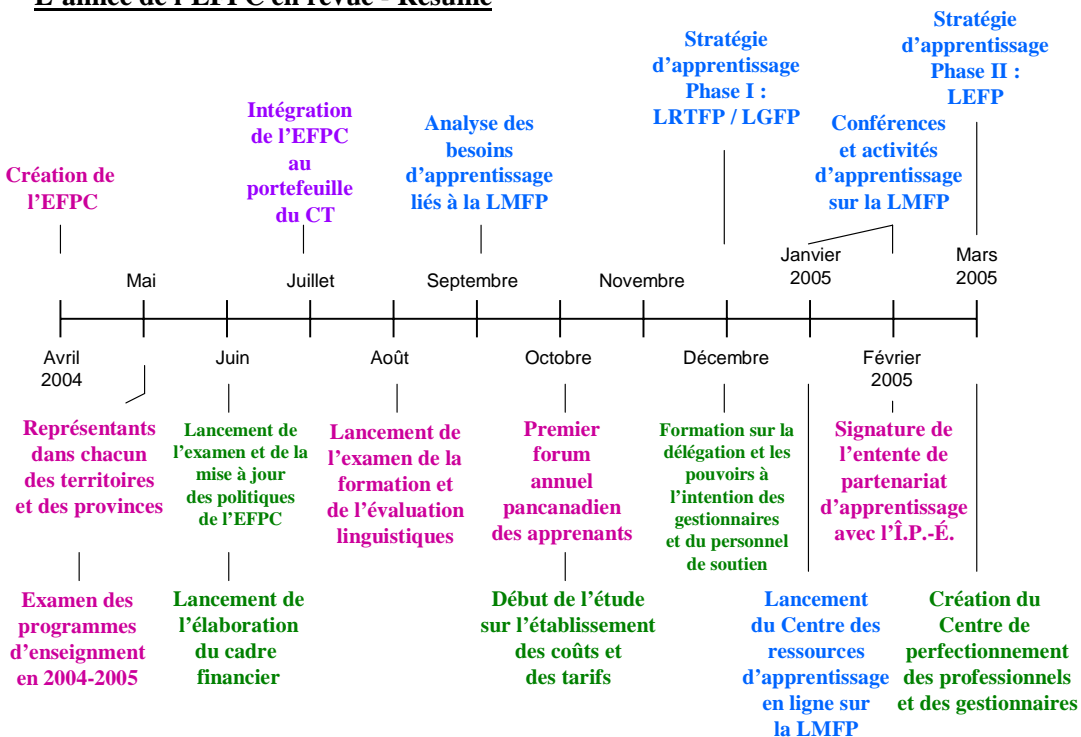
- La formation linguistique – L'AGRHFPC, avec l'EFPC, la Commission de la fonction publique (CFP) et des leaders de haut niveau de plusieurs ministères et organismes, a examiné les enjeux relatifs à la formation et l'évaluation linguistiques au moyen d'un processus d'examen consultatif. Pour l'EFPC, les conclusions de l'examen sur la formation linguistique serviront de base pour offrir une formation linguistique efficace dans la fonction publique, à l'avenir.

Rendement de l'EFPC

L'EFPC est entrée en activité le 1^{er} avril 2004. Des travaux importants, entrepris à la fin de 2003-2004 pour mettre en œuvre de nouvelles pratiques et pour mieux intégrer ses systèmes, ses processus et son infrastructure, se sont poursuivis en 2004-2005. Des progrès considérables ont été accomplis durant l'exercice pour mettre en œuvre le programme de gestion de la fonction publique du gouvernement du Canada grâce à des initiatives d'apprentissage. Les chiffres ci-dessous et les tableaux qui suivent mettent en lumière les réalisations de l'EFPC en 2004-2005 par rapport aux engagements pris dans le Rapport sur les plans et les priorités.

Il faut noter que, même si l'EFPC a connu des succès dans certains domaines prioritaires, le développement de l'infrastructure et des systèmes harmonisés du nouvel organisme a été limité par le manque de ressources. Certaines activités clés, comme l'établissement d'un système d'inscription des apprenants, le site Web de l'EFPC et l'harmonisation de nos plates-formes de gestion de l'information et de technologie, ont donc été retardées. Rétrospectivement, ce retard aura eu l'avantage de permettre à l'EFPC de mieux préciser ses besoins en tant qu'organisme fusionné et de bâtir des systèmes qui suivront mieux l'évolution de ces besoins à mesure que des fonds seront disponibles pour le faire.

L'année de l'EFPC en revue - Résumé



<p>Acquisition des connaissances ¹</p>	<p><u>Recherche de partenariats</u> : Le but est d'améliorer l'accessibilité de nos produits et services d'apprentissage en expérimentant de nouvelles approches basées sur des débouchés stratégiques qui amélioreront la prestation nationale des services d'apprentissage à chacun des fonctionnaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Des représentants ont été nommés dans chacune des provinces et chacun des territoires pour établir des relations et fournir des points de contact de base à l'extérieur de la région de la capitale nationale. ▪ En février 2005, un partenariat de prestation a été mis à l'essai dans le cadre de l'entente de partenariat d'apprentissage avec l'I.P.-E., une collaboration entre le PEI Federal Council, Anciens Combattants Canada, le collège Holland, l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard, le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et l'EFPC pour offrir aux fonctionnaires de cette province un enseignement utile, accessible et abordable. ▪ Des partenariats locaux et des protocoles d'entente ont été conclus avec les ministères et organismes fédéraux pour que les cours soient plus accessibles et plus abordables. ▪ On a élaboré une stratégie et un projet pilote nationaux pour examiner l'offre de cours de perfectionnement professionnel, d'administration publique et de leadership offerts aux fonctionnaires fédéraux par les collèges communautaires. Bien que le projet ait été reporté par suite de contraintes budgétaires, notre réseau de représentants régionaux nous permet de maintenir nos partenariats avec les collèges communautaires dans les régions et à partir des plus bas échelons. <p>À un autre niveau, des travaux ont été entrepris pour conclure des alliances stratégiques qui apportent une meilleure compréhension des problèmes de gouvernance du secteur public :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'EFPC a établi 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. Le lancement d'une initiative conjointe initiale prévu en 2004-2005 a été reporté en raison des ressources limitées.
---	---

<p>Transfert des connaissances ²</p>	<p><u>Accent mis sur l'apprentissage</u> : Le but est de faire en sorte que nos produits et services d'apprentissage répondent aux besoins d'apprentissage commun de la fonction publique et permettent de réaliser un meilleur équilibre entre le développement du leadership et les habiletés de gestion.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tout au long de 2004-2005, l'EFPC a travaillé en étroite collaboration avec le SCT, l'AGRHFPC et la CFP, ses collègues ministériels et les apprenants pour
---	--

¹ On trouvera des détails supplémentaires à la Section II/sous-activité : Université et collèges communautaires dans Activités de programme : Élaborer, gérer et diffuser des produits du savoir et à la sous-activité : Prestation de services en région dans Activités de programme : Gestion de la prestation des services d'apprentissage.

² On trouvera des détails supplémentaires à la Section II/sous-activité : Gestion du savoir dans Activités de programme : Élaborer, gérer et diffuser des produits du savoir et aux sous-activités : Service à la clientèle et Prestation de services en région dans Activités de programme : Gestion de la prestation des services d'apprentissage.

mettre en place des mesures relatives à la LMFP :

- élaboration d'une stratégie d'apprentissage comprenant un ensemble de cours en ligne, de conférences, de séminaires et de cours en salle de classe pour aider les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines à mettre en œuvre la LMFP;
 - lancement de la phase I de la stratégie d'apprentissage en décembre 2004 axée sur des éléments clés de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les modifications à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, entrées en vigueur en mars 2005;
 - coordination, partout au pays, de conférences et d'activités sur la LMFP soutenues par des cours en ligne et en salle de classe conçus pour apporter aux gestionnaires et aux professionnels des ressources humaines une compréhension plus complète du nouveau régime de gestion des ressources humaines;
 - lancement, en mars 2005, de la phase II de la stratégie d'apprentissage axée sur la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, entrée en vigueur en décembre 2005.
- Bien qu'il soit trop tôt pour présenter des rapports sur les résultats des ministères et des organismes, à ce jour, les activités d'apprentissage relatives à la LMFP ont rejoint :
- plus de 2 150 fonctionnaires qui ont participé à des séances d'information des SMA, à des consultations, à des interventions ministérielles locales et à une importante conférence sur la LMFP;
 - plus de 35 000 visiteurs qui ont consulté le Centre de ressources d'apprentissage³ sur la LMFP sur le site Web de l'EFPC;
 - plus de 1 330 gestionnaires et professionnels des ressources humaines de partout au Canada qui ont suivi au moins un des cours suivants : *Responsabilités et obligations relatives à la LMFP (P101)*, *Compétences essentielles pour la mise en œuvre de la LMFP (P102)* et *Préparation pour les formateurs de la LMFP (P103)*.
- On a examiné les programmes de l'EFPC pour établir un nouveau programme de cours en fonction de la LMFP et des besoins des hauts dirigeants, des gestionnaires, des grappes d'experts (comme en ressources humaines, en finances, en approvisionnement, en gestion du matériel, en gestion de l'immobilier et en gestion de l'information) et des nouveaux fonctionnaires.

3 Le Centre de ressources d'apprentissage en ligne sur la LMFP est une composante de la stratégie d'apprentissage élaborée et soutenue par le partenariat entre l'EFPC, le SCT, l'AGRHFPC et la Commission de la fonction publique. Le Centre vise à répondre aux besoins d'apprentissage de tous les fonctionnaires pour les préparer à la mise en vigueur et à la mise en œuvre continue de la LMFP. Vous trouverez des détails à l'adresse <http://www.myschool-monecole.gc.ca/psma-lmfp/index_f.html>.

	<p><u>Faire en sorte que les clients aient voix au chapitre dans les activités de l'EFPC</u> : Le but est d'établir des réseaux et de donner aux apprenants la possibilité de faire connaître leurs points de vue sur les besoins d'apprentissage tout au long de la première année de fonctionnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les conseils fédéraux, nos collègues des ministères et des organismes, et des apprenants ont participé à un échange de points de vue sur les besoins d'apprentissage commun des fonctionnaires. ▪ Un forum pancanadien des apprenants a eu lieu en octobre 2004. Il a fourni aux apprenants et aux régions l'occasion de s'exprimer sur la meilleure façon de répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale.
<p>Bâtir l'EFPC / Excellence de la gestion ⁴</p>	<p><u>Gérer le changement, bâtir une équipe intégrée et créer une organisation moderne</u> : Le but est de faire en sorte que l'EFPC soit bien structurée et positionnée pour remplir son mandat et arriver aux résultats stratégiques prévus.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le CCG, FPC et FLC ont été intégrés avec succès pour bâtir une équipe axée sur sa mission. ▪ D'importants changements organisationnels et structurels ont été mis en œuvre et l'infrastructure essentielle des ressources humaines de l'EFPC est maintenant bien établie. Des travaux sont en cours pour rationaliser la structure de l'organisme et la rapprocher davantage de son mandat. ▪ Des travaux sont en cours pour mettre en œuvre de nouveaux systèmes, processus et infrastructure ministériels. ▪ On a préparé un plan d'amélioration de la gestion et lancé un examen et une mise à jour en profondeur des politiques de l'EFPC. Des travaux sont en cours pour l'élaboration d'un nouveau cadre financier pour l'organisme.

En résumé, le soutien accordé par l'EFPC aux objectifs du gouvernement du Canada en matière d'apprentissage commun pour la fonction publique contribue au respect des engagements décrits dans *Le rendement du Canada 2004* (www.tbs-sct.gc.ca/report/govrev/04/cp-rc_f.asp). L'EFPC, avec ses partenaires de portefeuille et d'apprentissage, offre un accès à l'apprentissage commun et à l'acquisition d'expériences essentiels à des pratiques éthiques, à un processus décisionnel basé sur des faits et à un fonctionnement efficace de l'appareil gouvernemental.

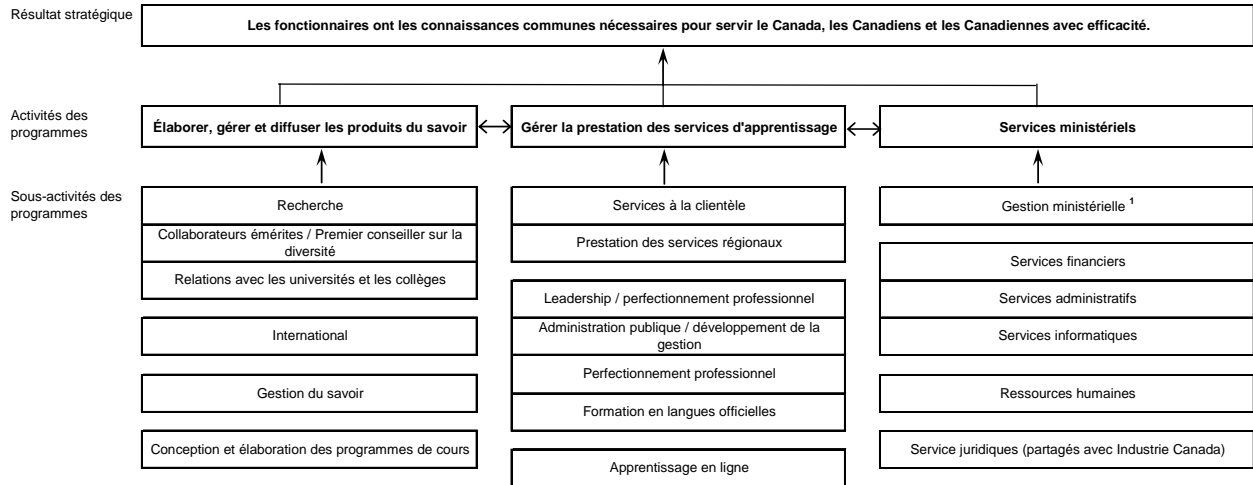
⁴ On trouvera des détails supplémentaires à la Section IV/Activités de programme : Services centraux.

Le détail des données sur l'EFPC dans le Rapport ministériel sur le rendement de 2004–2005 est basé sur l'architecture des activités des programmes (AAP). Le tableau ci-dessous montre la structure de reddition de comptes en fonction des engagements exprimés dans le Rapport sur les plans et les priorités et des secteurs d'activités des rapports précédents de 2004–2005.

2004 – 2005			
	Développer, gérer et distribuer des produits du savoir	Gérer la prestation de services d'apprentissage	Total
Priorités/ Engagements en 2004-2005	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accent mis sur l'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche de partenariats ▪ Accent mis sur l'apprentissage ▪ Donner voix au chapitre aux clients de l'EFPC 	s.o.
Information financière connexe⁵ :	000 \$	000 \$	000 \$
Budget principal des dépenses	6 028	23 313	29 341
Dépenses prévues	3 386	74 182	77 568
<i>Autorisations</i>	6 914	78 680	85 594
Dépenses réelles	8 851	70 597	79 448

Le diagramme ci-dessous présente l'architecture des activités des programmes de l'EFPC pour 2004–2005. À des fins de planification et de reddition de comptes, la structure de l'architecture des activités des programmes fournit un moyen plus cohérent et systématique de mettre en relation les résultats attendus, les activités clés de l'EFPC, les ressources utilisées et les résultats obtenus. Au fil de l'évolution de l'EFPC et de l'accomplissement de son mandat qui est de répondre aux besoins d'apprentissage communs de la fonction publique, les travaux se poursuivront pour élaborer son modèle d'activité et mieux rattacher les sous-activités décrites dans l'architecture des activités des programmes approuvée par l'EFPC. On travaillera également à l'élaboration des mesures de rendement associées aux résultats prévus en fonction de l'architecture des activités des programmes. Comme on l'a indiqué précédemment, l'harmonisation des systèmes et de l'infrastructure n'a pas progressé au même rythme que le développement de l'organisation, et de nombreuses données nécessaires à l'évaluation du rendement ne sont pas encore disponibles.

⁵ Ces chiffres sont expliqués plus en détails au **Tableau 3, Articles votés et législatifs**. Bref, les différences proviennent du fait que les chiffres du Budget principal des dépenses sont basés sur l'ancien Centre canadien de gestion, alors que les dépenses prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles sont basées sur la structure complète de l'EFPC.



Note: ¹ Comprend le conseil d'administration, les bureaux de la présidente et du premier vice-président, Politiques, Planification, Vérification et Évaluation et Communications

**SECTION II –
ANALYSE DU RENDEMENT
PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE**

La présente section décrit le rendement de l'École en 2004–2005 et ses contributions à l'atteinte du résultat stratégique. Le cadre utilisé pour le rapport est l'architecture des activités des programmes de l'EFPC.

Résultat stratégique

Les fonctionnaires participent à des activités d'apprentissage commun pour servir efficacement le Canada, les Canadiens et les Canadiennes.

Activités de programme

Élaborer, gérer et diffuser des produits du savoir

Grâce à ses centres de connaissances et de recherche, l'École élabore, gère et diffuse des produits de pointe afin de remplir son mandat et d'être reconnue internationalement comme centre d'expertise dans les domaines de l'administration publique, de la gestion du secteur public et de l'apprentissage des adultes.

Ce programme soutient les priorités et les plans en réalignant les produits d'apprentissage afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les possibilités offertes aux gestionnaires, aux spécialistes fonctionnels, aux nouveaux employés de la fonction publique et aux fonctionnaires en général, et de mettre en œuvre un nouveau modèle de gestion qui répond mieux aux besoins des apprenants et du gouvernement qu'ils servent.

Ressources financières

Dépenses prévues ¹	Autorisations	Dépenses réelles
3 386 \$	6 914 \$	8 851 \$

¹ Les ressources financières comprennent les montants des services centraux ministériels répartis entre les deux activités de programme de l'École. Il faut noter que les autorisations de 2004-2005 englobent des fonds supplémentaires alloués à la formation pour soutenir la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Ressources humaines

Prévues	Autorisations	Réelles
62 ETP	76	14

Parmi les réalisations majeures en 2004–2005, il y a :

- le travail détaillé accompli avec le SCT et l'AGRHFPC afin de mettre en œuvre la LMFP et d'élaborer le programme d'apprentissage commun de l'employeur;
- l'évaluation continue du programme afin d'harmoniser ce programme et les services de l'École avec les besoins en matière d'apprentissage commun dans la fonction publique;

- la publication d'articles de recherche clés, notamment *Gestion des relations canado-américaines*, qui a servi de fondement à un voyage d'études des dirigeants principaux.

L'École a collaboré étroitement avec ses partenaires, le SCT et l'AGRHFPC, du début à la fin de l'exercice 2004–2005, afin de préciser les besoins en matière d'apprentissage commun dans la fonction publique et de définir son mandat pour ce qui est de répondre aux besoins des fonctionnaires fédéraux dans ce domaine. Ce travail est essentiel au positionnement futur de l'École, à l'élaboration de nouvelles activités d'apprentissage plus pertinentes, accessibles et à prix abordable, et à la mise en œuvre d'un nouveau modèle de gestion qui contribuera à la viabilité des opérations de l'École.

Voici une description des résultats obtenus en 2004–2005 par sous-activité de programme.

Sous-activité Gestion du savoir

La gestion du savoir est essentielle au positionnement futur de l'École. En collaborant avec le SCT, l'AGRHFPC, d'autres parties intéressées et des collègues de l'École, celle-ci vise à offrir un programme d'apprentissage commun reconnu qui soutient les responsabilités résultant du Cadre de responsabilisation de gestion, des compétences en leadership et des priorités gouvernementales. Le succès du programme est évalué en fonction de l'atteinte des objectifs d'apprentissage de l'ensemble de la fonction publique.

Résultat prévu	Un système du savoir et d'information bien géré pour soutenir le processus décisionnel et l'élaboration de méthodes d'apprentissage efficaces.
Mesure	Mesure dans laquelle les nouvelles connaissances, informations et expertises augmentent l'étendue des services de l'École et l'utilisation efficace de son savoir.

Mise en œuvre de la LMFP

En 2004–2005, l'EFPC a mis en œuvre la phase 1 de sa stratégie d'apprentissage conçue et élaborée en collaboration avec ses partenaires pour la mise en œuvre de la LMFP :

- l'analyse des besoins d'apprentissage pour la mise en œuvre de la LMFP afin de cibler les populations appropriées (été et automne 2004);
- la conception et l'élaboration de trois produits d'apprentissage de base et ministériel en salle de classe sur la LMFP, afin de veiller à ce que les groupes visés de professionnels en ressources humaines, de gestionnaires et d'agents négociateurs aient un aperçu des compétences habilitantes requises pour respecter l'esprit et le but du projet de modernisation et les connaissances de base concernant leur rôle et leurs responsabilités dans la cadre de la nouvelle loi;
- la prestation de ces trois produits d'apprentissage de la LMFP à environ 1 300 apprenants dans la région de la capitale nationale et dans l'ensemble du Canada entre février et mars 2005;
- la conception et l'élaboration d'activités de participation, notamment les conférences intitulées *Mise en œuvre de la nouvelle LEFP : se concentrer sur la dotation pour 870*

participants, un grand symposium intitulé *La LMFP « en action » : focus sur la mise en oeuvre*, en janvier 2005, pour 540 participants, et plusieurs rencontres de sous-ministres, de sous-ministres adjoints et de dirigeants d'organismes;

- la création et le lancement du Centre des ressources d'apprentissage en ligne de la LMFP, en janvier 2005. Le 31 mars, 35 000 personnes avaient visité le site pour obtenir des renseignements précis et des précisions sur des cours et des activités spéciales et leur calendrier, pour trouver les liens avec les sites de nos partenaires et pour consulter, entre autres, les politiques et les lignes directrices de la LMFP;
- la conception, l'élaboration et la mise à l'essai, avec Justice Canada, d'un processus pour aider les organismes à élaborer les plans de mises en œuvre de la LMFP et pour changer les approches de gestion et les stratégies d'apprentissage;
- le commencement de l'examen de tous les produits d'apprentissage actuels pour s'assurer qu'ils sont compatibles et conformes à la LMFP et la révision de ceux qui comprenaient certaines composantes de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, avant la mise en vigueur de la LMFP le 1^{er} avril 2005.

Apprentissage commun

- le partenariat avec le SCT, l'AGRHFPC et d'autres parties intéressées afin de définir et vérifier les besoins communs en matière d'apprentissage, dans la région de la capitale nationale et les autres régions;
- la contribution, avec les partenaires de portefeuille, à la formation de comités de travail chargés de soutenir l'élaboration d'un nouveau cadre d'apprentissage, notamment la définition de la formation requise, des auditoires, des rôles et des responsabilités;
- la conception et la mise à l'essai d'un système d'information de gestion intégrée pour tous les secteurs d'activités de l'EFPC, afin de surveiller le rendement relatif à la mise en œuvre des produits, à la participation des clients et aux résultats financiers et qualitatifs;
- l'examen et la mise à jour des politiques de l'EFPC sur la propriété intellectuelle et le droit d'auteur, et l'élaboration d'un cadre et de lignes directrices pour leur mise en œuvre;
- la poursuite des travaux pour fusionner les composantes de la bibliothèque des différents campus de l'EFPC et pour uniformiser la gestion de l'information de l'École, en améliorant sa conformité à la gestion préconisée par la politique du gouvernement sur l'information, par la création d'un système intégré de classification de dossiers;
- la mise en œuvre d'un processus d'évaluation par les apprenants (niveau 1 – réaction) et d'un centre de rétroaction des clients, et l'élaboration d'une base de données pour trouver, extraire et diffuser de l'information qualitative sur les programmes;
- l'évaluation d'une approche d'apprentissage mixte de la conception et de l'élaboration des produits d'apprentissage, afin de mieux répondre aux besoins

d'apprentissage commun et de perfectionnement des fonctionnaires, des spécialistes fonctionnels et des groupes aux pratiques communes.

Sous-activité du programme de recherche

L'École dirige des travaux de recherche et d'analyse, et publie des documents sur des thèmes liés à l'administration publique, à la gestion du secteur public, à la gouvernance, à l'apprentissage et au leadership. Cette recherche est élaborée par un réseau de partenariats internationaux et nationaux. Ses résultats contribuent directement à répondre aux priorités de l'École en ce qui concerne les besoins communs de la fonction publique en matière d'apprentissage et la recherche de possibilités de partenariat.

Résultats prévus	Les produits de recherche sont utilisés dans la fonction publique et les groupes d'administrateurs publics, et sont intégrés à l'interne pour renforcer les programmes et les nouvelles méthodes et initiatives d'apprentissage élaborées par l'EFPC.
Mesure	Le nombre de produits de recherche distribués et la rétroaction des utilisateurs, y compris la mesure dans laquelle les produits de la recherche ont été intégrés au programme.

On peut trouver la liste des publications de recherche – par secteur d'activités et par sujet – à l'adresse <http://www.myschool-monecole.gc.ca/Research/publications/index_f.html>.

Recherche-action

La recherche-action regroupe des spécialistes, des universitaires et des experts pendant une brève période pour traiter de questions d'un intérêt immédiat pour les gestionnaires. Ces projets fournissent rapidement des connaissances de pointe qui peuvent être appliquées en milieu de travail et intégrées à l'apprentissage en classe, aux événements d'apprentissage et aux produits d'apprentissage en ligne de l'EFPC. En 2004–2005 :

- on a publié deux articles de recherche-action sur la gestion des relations canado-américaines;
- on a organisé deux tables rondes de recherche-action sur la créativité et la mémoire organisationnelle.

On a reporté deux projets de recherche-action en raison de contraintes de l'appui à la recherche et d'autres priorités.

Recherche sur la gouvernance

Le programme de recherche sur la gouvernance de l'École a commencé en novembre 2002. Il s'agit d'un programme continu et pluriannuel dont le contenu enrichit directement les programmes d'apprentissage de l'École. On a publié le document intitulé *Le défi de l'horizontalité : ministères responsables, organismes centraux et leadership*, en 2004-2005. D'autres publications, parues à l'été 2005, portent sur le modèle canadien de la fonction publique, la modernisation de l'obligation de rendre des comptes du gouvernement et les pratiques comparatives judicieuses dans la gestion publique.

Apprentissage et leadership

Le programme de recherche sur l'apprentissage et le leadership de 2004-2005 est axé sur la formation linguistique afin d'appuyer les efforts déployés par l'École pour élaborer de nouveaux outils et d'autres approches de formation. Le Centre de formation linguistique a entrepris des travaux de recherche dans ce domaine. En outre, on a mené une évaluation du cours vedette de l'École sur la promotion de la diversité et de l'équité d'emploi, intitulé *La diversité : vision et action*. On peut trouver plus d'information sur le cours à l'adresse <http://www.myschool-monecole.gc.ca/diversity/vision_action/index_f.html>. Les résultats de l'évaluation du cours seront présentés sur le site Web de l'École cet automne.

Sous-activité du programme Collaborateurs émérites invités

L'École bénéficie du savoir et de l'expertise de personnes de grande expérience provenant du secteur public, du milieu universitaire et du secteur privé qui collaborent à des projets de recherche et à des activités liées aux priorités de l'École. Les collaborateurs émérites peuvent accroître leurs connaissances tout en enrichissant l'École par leurs recherches, leurs études et leur enseignement.

Résultat prévu	Contributions à de nouvelles recherches ou initiatives d'apprentissage.
Mesure	Nombre de nouvelles initiatives mises de l'avant (y compris les efforts de collaboration et les contributions liées à d'autres parties de l'École) et la rétroaction des participants.

En 2004–2005, les collaborateurs émérites invités ont continué le travail déjà commencé sur les relations canado-américaines – perspective d'apprentissage et de gouvernance – et sur le nouveau cadre de responsabilisation de gestion et la fonction de contrôleur moderne.

L'École a restructuré le programme des collaborateurs émérites en 2004–2005 afin d'attirer des candidats d'un groupe élargi de cadres supérieurs.

Sous-activité du programme Universités et collèges communautaires

La relation entre l'École et les universités comprend quatre éléments clés : la création de chemins d'accès à l'apprentissage entre la fonction publique et les écoles et programmes canadiens en administration publique, le renforcement des liens de recherche, l'établissement de liens avec les facultés d'administration publique et la planification de la relève, et l'encouragement de la discussion entre les cadres supérieurs et les membres du milieu de l'enseignement.

Résultat prévu	Initiatives pour renforcer les programmes d'administration publique dans les universités et les collèges communautaires.
Mesure	Nombre et nature des protocoles d'entente de partenariat et d'accréditation conclus.

L'École a organisé le 18^e Séminaire annuel à l'intention des universitaires et le deuxième 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. Le Séminaire a présenté la conférence annuelle Manion. D^r Jorge Castañeda, ancien ministre mexicain des Affaires étrangères et candidat à la présidence en 2006, a parlé de l'Amérique du Nord au XXI^e siècle. 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.

En 2004–2005, l'École a élaboré une stratégie pour renforcer ses relations avec les collèges communautaires. On a exploré des possibilités de partenariats avec des collèges communautaires d'un peu partout au Canada. Cependant, en raison de pressions financières et de l'urgence de mettre sur pied le réseau de prestation des services province par province, on a informé les collèges communautaires que l'École ne pouvait donner suite aux protocoles d'entente et au projet pilote planifié. L'École s'engage à collaborer avec les collèges communautaires, mais on conservera l'approche plus régionale adoptée par les représentants régionaux afin de poursuivre les efforts de l'École visant à accroître la représentation régionale.

Les autres réalisations en 2004–2005 sont :

- le lancement de la nouvelle édition du Programme de stages pour employés de la fonction publique fédérale de l'année universitaire 2005-2006;
- l'affectation d'un cadre supérieur au rôle de mentor auprès d'étudiants dans le cadre du Programme de mentorat des jeunes boursiers en administration publique, qui encourage ces derniers à envisager une carrière dans la fonction publique.

Sous-activité du programme de recherche internationale

On a continué d'établir des liens de recherche actifs avec les établissements et les réseaux d'administration publique dans le monde, de façon à accroître la capacité de recherche de l'École dans les domaines de l'administration publique et de la gouvernance. On a renforcé les liens avec la Commonwealth Association for Public Administration and Management, l'International Institute of Administrative Sciences et l'Organisation pour la coopération et le développement économiques du Canada. On a remis à plus tard le lancement du projet conjoint de recherche initial prévu pour 2004-2005.

Résultat prévu	Demeurer à la fine pointe du savoir en matière de pratiques exemplaires dans les secteurs publics du monde et contribuer à la reconnaissance internationale de l'École en tant que principal organisme d'apprentissage dans le secteur public.
Mesure	Le nombre et la nature des protocoles d'entente conclus avec des organisations sœurs et d'autres organisations internationales clés. Les projets en cours visant à aider à positionner la fonction publique canadienne dans le monde et à accroître la capacité des secteurs publics d'autres pays.

Gestion de la prestation des services d'apprentissage

Afin que la population du Canada soit servie par une fonction publique moderne, de grande qualité, bien gérée et professionnelle, les fonctionnaires doivent avoir accès à des outils d'apprentissage qui les doteront des connaissances, des compétences et des aptitudes voulues pour la gestion et l'administration d'une fonction publique moderne.

Par l'entremise de ses centres de leadership et de perfectionnement professionnel, de perfectionnement professionnel, de perfectionnement en administration publique et de formation linguistique, l'École gère la prestation d'un large éventail de services d'apprentissage fondés sur les résultats pour répondre aux besoins communs d'apprentissage des fonctionnaires. Les centres offrent des conseils éclairés aux ministères et aux organismes sur l'élaboration de stratégies d'apprentissage et sur la façon de créer un contexte propice à l'apprentissage.

Résultat prévu	Prestation de services d'apprentissage qui procureront aux fonctionnaires le savoir, les compétences et les aptitudes voulus pour la gestion et l'administration d'une fonction publique moderne.
Mesure	Degré suivant lequel les produits et services d'apprentissage sont conformes aux attentes du gouvernement par rapport à la gestion d'une fonction publique moderne, aux compétences en leadership au sein de la fonction publique et aux priorités gouvernementales.

Ressources financières

Dépenses prévues¹	Autorisations	Dépenses réelles
74 182 \$	78 680 \$	70 597 \$

¹ Les ressources financières englobent les montants destinés aux services centraux qui ont été répartis entre les deux secteurs de programmes de l'École. Il est à noter également que les autorisations pour 2004-2005 comprennent les fonds supplémentaires obtenus pour la formation visant à soutenir la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

Ressources humaines

Prévues	Autorisations	Réelles
538 ETP	657	119

Cette activité de programme est essentielle à la reconnaissance de l'École en tant que centre d'expertise fédéral et chef de file dans le domaine des services et des produits d'apprentissage qui répondent aux besoins communs des fonctionnaires. En 2004-2005, les services d'apprentissage ont mis l'accent sur les transformations essentielles nécessaires afin que les produits et services de l'École respectent les calendriers de mise en œuvre de la LMFP et sur le lancement initial des activités d'apprentissage commun. Les services d'apprentissage appuient les priorités de l'École axées sur :

- la prestation de services d'apprentissage pertinents, accessibles et abordables;
- l'établissement continu de partenariats et la mise en œuvre d'un réseau de prestation de services province par province qui répond aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux partout au Canada;
- la tenue de consultations continues visant à cerner ou à confirmer les besoins d'apprentissage des apprenants et à cibler les initiatives de communication et de marketing de l'École.

Les services d'apprentissage ont beaucoup accompli en 2004–2005. Cependant, des retards dans les projets en cours, par exemple l'achèvement du système d'inscription des apprenants et du site Web de l'École et l'harmonisation de nos plates-formes de technologie et de gestion de l'information ont eu des répercussions importantes sur les activités de l'École de même qu'une incidence sur notre capacité, d'une part, d'éveiller l'intérêt des apprenants et de mieux les sensibiliser aux produits et services offerts par l'École et, d'autre part, d'accélérer le processus d'inscription. L'atteinte de ces objectifs constitue une priorité notée dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005–2006 de l'EFPC.

Les pages suivantes font état des résultats obtenus en 2004–2005 par sous-activité de programme.

Sous-activité Services à la clientèle

Les services à la clientèle constituent pour l'École le pivot de sa gestion des relations générales avec les clients et de l'établissement d'une relation continue avec les apprenants. Ces services sont le principal point de contact avec l'École pour les ministères, les régions, les collectivités, les clients internationaux et les apprenants. Ils se concentrent sur la poursuite des possibilités de partenariats, donnent aux clients leur mot à dire au sein de l'École et veillent au transfert du savoir.

Résultat prévu	Service rapide et accessible offert aux personnes qui s'inscrivent aux cours, aux participants à des activités spéciales et aux ministères clients.
Mesure	Degré suivant lequel l'École offre un accès à <i>guichet unique</i> à ses clients pour l'obtention de conseils ou d'information sur les stratégies d'apprentissage et les investissements, les cours et l'apprentissage personnalisé, les inscriptions, la confirmation de l'inscription et le paiement. Satisfaction de la clientèle vis-à-vis du service.

Quelques accomplissements majeurs en 2004–2005 :

- Conclusion du partenariat ayant permis la conception et l'exécution de la série La gouvernance autochtone au Canada : défis et perspectives.
- Dans le cadre de la stratégie régionale d'établissement d'un réseau de prestation de services province par province pour les produits et services de l'École, établissement à titre de projet pilote d'un partenariat de prestation de services au titre de l'*Entente de partenariat d'apprentissage avec l'Î.-P.-É.* en février 2005, lequel est une collaboration entre le Conseil fédéral de l'Île-du-Prince-Édouard, Anciens

Combattants Canada, le Collège Holland, l'Université de l'Î.-P.-É., le gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et l'École afin d'offrir des services d'apprentissage accessibles, abordables et pertinents à tous les fonctionnaires de l'Île-du-Prince-Édouard; de plus amples renseignements sur l'Entente sont fournis à www.myschool-monecole.gc.ca/about/newsltrs/mar_05_f.html.

- Tenue d'un Forum pancanadien des apprenants en octobre 2004, lequel a permis aux apprenants et aux représentants des régions d'exprimer leurs opinions sur la manière de mieux répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale (www.myschool-monecole.gc.ca/events/special/pancan/index_f.html).
- Soutien à l'organisation à l'échelle nationale de 22 activités d'apprentissage relatives à la mise en œuvre de la LMFP destinées à plus de 2 100 fonctionnaires, de séances d'information sur la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de séances de consultation ainsi que d'importantes séances sur le Cadre de responsabilisation de gestion à Montréal et à Toronto de même qu'à Atlanticom au Nouveau-Brunswick.
- Renforcement continu des pratiques de gestion de l'École de la fonction publique du Canada reposant sur une initiative visant à établir un nouveau modèle de gestion pour l'École qui englobe l'élaboration d'un processus administratif, le suivi du temps et l'établissement des coûts pour s'assurer que nos produits et services d'apprentissage sont accessibles et abordables.

Sous-activité Prestation de services en région

L'École compte huit bureaux régionaux situés à Halifax, Moncton, Québec, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver. Ces bureaux régionaux offrent tous les produits et services d'apprentissage de l'École, y compris le développement de produits et services sur mesure, à l'intention des fonctionnaires fédéraux partout au pays.

En 2004–2005, l'École a nommé un représentant régional dans chaque province et territoire. Ces représentants tissent des liens et sont le premier point de contact de l'École à l'extérieur de la région de la capitale nationale. Parmi leurs principales responsabilités, notons :

- la participation à des réunions régionales avec le Conseil fédéral et les groupes d'intervenants qui se concentrent sur l'apprentissage et le perfectionnement dans la fonction publique. Les représentants aident aussi à évaluer les besoins d'apprentissage;
- l'organisation de réunions régionales du Forum pancanadien des apprenants qui regroupe des représentants de la fonction publique fédérale provenant de divers réseaux, organismes et collectivités.

Résultat prévu	Activités d'apprentissage accessibles en région
Mesure	Nombre d'activités d'apprentissage offertes dans les régions et taux de participation et degré suivant lequel elles sont adaptées aux besoins des participants. Commentaires des participants.

Avec la création de l'École le 1^{er} avril 2004, les régions ont dû mettre en œuvre d'importants changements afin de simplifier leur organisation et de renforcer l'engagement de l'École de la fonction publique du Canada à l'égard d'un *ministère unique* et d'une *mission unique*. Les régions étaient aussi aux premières lignes en 2004–2005 alors qu'on mettait en œuvre les occasions d'apprentissage découlant de la LMFP. Notons les accomplissements majeurs suivants :

Région de l'Atlantique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ début des négociations en vue d'établir des partenariats dans les quatre provinces de l'Atlantique; ▪ approbation du projet pilote de prestation de services, <i>Entente de partenariat d'apprentissage avec l'Î.-P.-É.</i>, en février 2005; ▪ établissement de partenariats et de protocoles d'entente visant à rendre les cours plus accessibles et plus abordables.
Région du Québec	<ul style="list-style-type: none"> ▪ projet pilote d'apprentissage communautaire visant à réduire les frais d'inscription et de voyage de 200 gestionnaires.
Région de l'Ontario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin de cerner leurs besoins d'apprentissage et d'en favoriser une meilleure compréhension; ▪ feed-back obtenu à deux séances du forum régional sur l'apprentissage ayant fait ressortir l'importance de l'École et de son rôle au sein de la collectivité ministérielle dans la région; ▪ organisation d'une activité d'apprentissage liée au Cadre de responsabilisation de gestion à l'intention de 60 participants de divers ministères.
Région des Prairies	<ul style="list-style-type: none"> ▪ recherche d'occasions de partenariat régionales et signature d'un protocole d'entente (renégociation, renouvellement ou prolongation) avec trois établissements d'enseignement postsecondaire pour la formation linguistique; ▪ collaboration avec des clients afin de rendre les occasions d'apprentissage aussi économiques que possible en favorisant la coopération au sein des ministères et entre eux et en encourageant les ministères à fournir des locaux, des coanimateurs, etc., réduisant ainsi les frais que doivent déboursier les clients.

Centres de leadership et d'apprentissage

Le groupe des Centres de leadership et d'apprentissage se compose des sous-activités Leadership et développement de carrière, Perfectionnement et administration publique, Perfectionnement professionnel et Formation linguistique. Les Centres de leadership et d'apprentissage travaillent en étroite collaboration pour :

- aider l'employeur à cerner les besoins communs d'apprentissage de la fonction publique et à y répondre;
- appuyer l'AGRHFPC dans sa mise en œuvre des dispositions de la LMFP;
- 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 et 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.

Sous-activité Leadership et développement de carrière

Le défi pour la fonction publique du Canada consiste à créer un contexte où l'on retrouve des cadres et des gestionnaires qui sont de remarquables leaders animés du désir de servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes. La sous-activité Leadership et 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. Les cours sont structurés autour de trois thèmes : les cours fondamentaux qui visent à aider les cadres et les gestionnaires de différents niveaux à développer leurs compétences en leadership, les cours de leadership axés exclusivement sur le changement dans le contexte de la fonction publique et les cours axés sur les stratégies, qui portent essentiellement sur le leadership nécessaire à la mise en œuvre de stratégies spécifiques de la fonction publique.

Résultat prévu	Renforcement des compétences en leadership des gestionnaires de la fonction publique fédérale.
Mesure	Commentaires des participants quant au degré suivant lequel le cours ou la composante d'apprentissage a renforcé leurs compétences en leadership. Degré suivant lequel les participants pensent être en mesure d'appliquer à leur travail les compétences qu'ils ont acquises.

En 2004–2005, la sous-activité Leadership et développement de carrière a accompli les tâches suivantes :

- réaménagement des programmes d'apprentissage destinés aux cadres de la haute direction, en fonction des programmes structurés d'apprentissage proposés aux cadres supérieurs d'autres grands organismes;
- extension des programmes d'apprentissage aux sous-ministres et aux sous-ministres adjoints et, de concert avec le Bureau du Conseil privé, élaboration des programmes à l'intention des ministres, des chefs d'organismes et des cadres supérieurs nommés dans des ministères et organismes et provenant de l'extérieur de la fonction publique⁶;

⁶ Par exemple, le nouveau Programme d'orientation et d'apprentissage continu à l'intention des chefs d'organisme fédéraux (COF) a été offert pour la première fois en février 2005. Ouvert à tous les chefs d'organismes fédéraux, qu'ils soient nouvellement nommés ou qu'ils aient déjà acquis une solide expérience à la tête d'un organisme fédéral, ce cours d'une durée de deux jours porte sur les rouages du gouvernement, le contexte de gestion propre aux organismes fédéraux et les responsabilités des COF. Le Programme comporte également une discussion entre pairs sur les pratiques exemplaires et les défis que pose la direction d'un organisme.

- collaboration étroite avec l'AGRHFPC afin de cerner les besoins communs d'apprentissage des fonctionnaires relativement au Cadre de responsabilisation de gestion, ce qui a permis à l'École d'élaborer des produits et des services de formation qui ont répondu à ces besoins;
- élaboration d'un programme fondamental pour tous les cadres dans les secteurs fonctionnels clés, dont la gestion des ressources humaines et des finances⁷;
- réalisation du volet éducatif des programmes généraux de développement de carrière comme le Programme de stagiaires en gestion, le Programme cours et affectations de perfectionnement et le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs, et recours accru aux volets éducatifs de ces programmes en les rendant accessibles à l'ensemble des cadres et gestionnaires.

Sous-activités Perfectionnement en administration publique et Perfectionnement professionnel

Ces sous-activités visent essentiellement à aider les fonctionnaires à développer leurs compétences professionnelles ainsi que leurs compétences en gestion et en administration publique. En 2004–2005, la priorité était accordée à l'harmonisation de tous les programmes d'apprentissage et cours avec les besoins communs d'apprentissage de la fonction publique découlant de la LMFP et du Cadre de responsabilisation de gestion.

Résultat prévu	<p>Renforcement des compétences en gestion et en administration publique des fonctionnaires fédéraux.</p> <p>Renforcement de la formation axée sur les compétences génériques et les compétences professionnelles particulières au sein de la fonction publique et des collectivités fonctionnelles en particulier.</p>
Mesure	<p>Commentaires des participants quant au degré suivant lequel la formation axée sur les compétences en gestion ou en administration publique leur a permis de renforcer leurs compétences dans ces domaines.</p> <p>Degré suivant lequel les participants pensent être en mesure d'appliquer à leur travail les compétences qu'ils ont acquises.</p> <p>Commentaires des participants quant au degré suivant lequel les cours ont renforcé leurs compétences génériques et propres au poste pour ce qui est des aspects visés par le cours suivi.</p> <p>Degré suivant lequel les participants pensent être en mesure d'appliquer à leur travail les compétences qu'ils ont acquises.</p>

Notons entre autres les accomplissements suivants en 2004–2005 :

⁷ Un atelier inaugural destiné aux cadres de la haute direction sur la gestion et les responsabilités financières a été présenté en mars 2005. Conçu exclusivement pour les sous-ministres, les sous-ministres délégués et les sous-ministres adjoints, cette séance d'information a traité des responsabilités et des pouvoirs financiers. Un atelier du même type sur la gestion et les responsabilités en matière de ressources humaines est actuellement en cours d'élaboration pour 2005.

- révision des produits rattachés aux 20 programmes d'apprentissage afin de s'assurer que l'on y trouve les références appropriées au Cadre de responsabilisation de gestion et conception d'un tableau de concordance entre les divers éléments du Cadre de responsabilisation de gestion pour l'élaboration des programmes d'études;
- élaboration et distribution d'une brochure faisant état de tous les cours sur le Cadre de responsabilisation de gestion de l'École de la fonction publique du Canada – cet outil a connu une grande popularité car il a facilité aux clients le choix des cours suivant leurs besoins d'apprentissage;
- simplification du fonctionnement et efficacité accrue grâce à l'intégration des anciens centre de perfectionnement en administration publique et centre de perfectionnement professionnel afin de créer, le 1^{er} avril 2005, le Centre de perfectionnement professionnel et en gestion.

Sous-activité Formation linguistique

Les six centres de formation linguistique de l'École mettent l'accent sur l'élaboration de programmes d'apprentissage et s'emploient à offrir des compétences dans leur deuxième langue officielle aux fonctionnaires qui en ont besoin pour fonctionner dans un milieu de travail bilingue et à offrir aux Canadiens et Canadiennes des services dans la langue officielle de leur choix. En 2004–2005, le Centre de formation linguistique de la région de la capitale nationale et les centres de formation linguistique régionaux ont célébré leur 40^e anniversaire. Au cours de ces quarante ans, plus de 100 000 fonctionnaires ont bénéficié d'un enseignement en langue seconde.

Résultat prévu	Un modèle de prestation de la formation linguistique qui offre des programmes de formation linguistique aux fonctionnaires afin qu'ils puissent se conformer aux exigences linguistiques de leur poste.
Mesure	Qualité de la formation linguistique et taux de succès des participants aux évaluations de la langue seconde.

En 2004–2005, le Centre de formation linguistique a continué de fonctionner à plein régime en desservant une population de 5 295 étudiants dont les deux tiers ont reçu leur formation en région. Un tiers de la formation globale offerte était obligatoire.

Les changements apportés à la politique sur les langues officielles, entrés en vigueur le 1^{er} avril 2004, ont contribué à l'augmentation du nombre de demandes de formation linguistique prescrite par la loi. Par conséquent, la liste d'attente des candidats désireux de recevoir une formation linguistique en 2004–2005 a augmenté de 26 p. 100, passant de 1 150 candidats au début de l'année à 1 445 à la fin de l'année, malgré le nombre accru d'étudiants desservis et les fonds supplémentaires fournis au titre du plan d'action pour les langues officielles. Parallèlement, l'École (*responsable de la formation*) et la Commission de la fonction publique (*responsable des tests linguistiques*), de concert avec l'AGRHFPC (*responsable de la politique sur les langues officielles*) et les cadres supérieurs de divers ministères et organismes, ont mené un examen des services de formation et d'évaluation linguistiques dans la fonction publique. Cet exercice avait pour objectif d'élaborer une vision d'avenir et de déterminer de nouveaux modèles de prestation de services de formation et d'évaluation. Des recommandations sont prévues au début de l'année 2005-2006.

Sous-activité 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), dans le cadre de sa sous-activité consacrée à l'apprentissage en ligne. *Campusdirect* (www.campusdirect.gc.ca) consiste en un projet pilote qui s'étend sur trois ans visant à concevoir une infrastructure de l'apprentissage en ligne à l'échelle de la fonction publique. Lancé le 28 avril 2003, l'outil d'apprentissage en ligne de l'École est maintenant accessible à plus de 140 000 apprenants des administrations fédérale et provinciales.

Accessible au moyen d'une licence institutionnelle ou d'un abonnement individuel d'un an, *Campusdirect* offre un accès illimité à plus de 150 cours dans sa bibliothèque de cours en ligne, y compris des cours grand public de sources variées et des cours conçus spécialement pour les employés de la fonction publique.

Résultat prévu	Nombre de cours de <i>Campusdirect</i> suivis et nombre de programmes comportant un volet d'apprentissage en ligne.
Mesure	Degré suivant lequel les nouvelles connaissances, données et expertise améliorent la portée des services de l'École et l'utilisation rationnelle de son savoir.

Quelques accomplissements en 2004–2005 :

- en janvier 2005, conception, élaboration et lancement du Centre de ressources d'apprentissage en ligne sur la LMFP – au 31 mars, 35 000 personnes avaient consulté le site pour y trouver des renseignements précis sur la LMFP et sur les cours ou activités en rapport avec la LMFP et les calendriers connexes, de même que des liens vers les sites de nos partenaires où l'on trouve, entre autres, les politiques, les directives et les lignes directrices relatives à la LMFP⁸;
- enregistrement d'une base de 9 247 abonnés en décembre 2004, un total de 21 705 cours étant suivis et 45 209 autres cours étant ajoutés aux plans d'apprentissage individuels;
- commentaires positifs des participants aux groupes de consultation quant à l'inclusion de la bibliothèque de cours en ligne au module *L'essentiel pour des nouveaux gestionnaires* – il s'agit ici d'un excellent exemple de l'engagement de l'École face à l'apprentissage hybride;
- reconnaissance internationale de la part du Mexique, de la Chine et du Brésil et, aujourd'hui, de la part du Commonwealth of Learning, organisme établi en 1988 par les 48 pays appartenant au Commonwealth britannique.

⁸ Le Centre de ressources d'apprentissage sur la LMFP est une composante de la stratégie de l'apprentissage élaborée et soutenue grâce à un partenariat entre l'EFPC, l'AGRHFPC, le SCT et la Commission de la fonction publique. Le Centre a pour objectif de répondre aux besoins d'apprentissage des employés de la fonction publique en vue de l'entrée en vigueur de la LMFP et de sa mise en œuvre continue. Pour plus de détails, consultez le site www.myschool-monecole.gc.ca/psma-lmfp/index_f.html.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

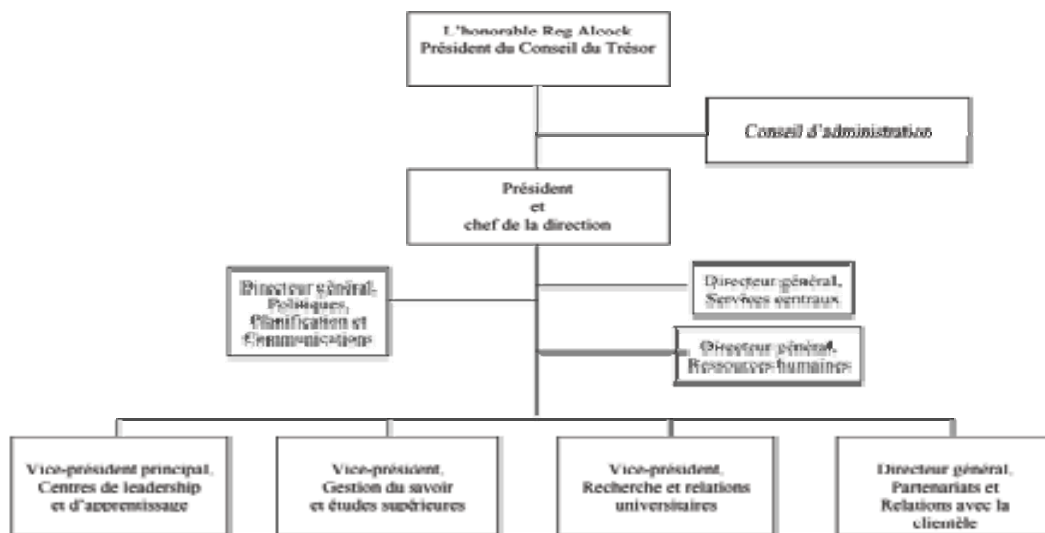
Renseignements sur l'organisme

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 ci-dessous présente les principaux éléments de l'organisme.



Responsabilité

L'École comprend cinq groupes organisationnels :

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 et 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 en 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

Gestion du savoir et études supérieures

- 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 (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

L'École de la fonction publique du Canada se conforme à l'architecture des activités des programmes de 2004-2005 comme il suit :

Éléments par sous-activité de l'EFPC	Activités des programmes de l'EFPC		
	Élaboration, gestion et diffusion des produits du savoir	Gestion de la prestation des services d'apprentissage	Services centraux
Présidente et directeurs généraux <ul style="list-style-type: none"> ▪ Politiques, planification et communications ▪ Services centraux ▪ Ressources humaines 			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion centrale ▪ Services centraux (Services financiers, Services administratifs et Services de technologie de l'information) ▪ Ressources humaines ▪ Services juridiques
Partenariats et relations avec la clientèle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ International 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Services à la clientèle ▪ Prestation de services en région 	
Centres de leadership et d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conception et élaboration du contenu des programmes d'études 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leadership et développement de carrière ▪ Perfectionnement en gestion et administration publique ▪ Perfectionnement professionnel ▪ Formation linguistique 	
Recherche et relations universitaires	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recherche ▪ Collaborateurs émérites ▪ Relations avec les universités et les collèges communautaires 		
Gestion du savoir et études supérieures	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestion du savoir 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apprentissage en ligne 	

Gouvernance

Le modèle de gouvernance de l'École est décrit sur le site Web de l'EFPC à www.myschool-monecole.gc.ca/about/gov_struc_f.html. 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 financier, généralement en décembre et en juin;

- une **présidente**, comme le prescrit également la Loi. La présidente est chef de la 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, 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 : Comparaison des dépenses prévues aux dépenses réelles et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002–2003	Dépenses réelles 2003–2004	2004–2005			
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations (note 1)	Dépenses réelles
École de la fonction publique du Canada	32 519	34 466	29 341	77 568	85 591	79 448
Total	32 519	34 466	29 341	77 568	85 591	79 448

Total						
Moins : revenus non disponibles	7 500	9 000	12 000	12 000	12 000	12 000
Moins : revenus disponibles (conformément au paragraphe 18(2) de la Loi sur l'EFPC)	4 243	3 704	-	13 995	15 271	11 496
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	2 016	2 477	-	2 851	-	7 256
Coût net pour le Ministère	22 792	24 239	17 341	54 424	58 320	63 208

Équivalents temps plein	207	240	600	733
--------------------------------	------------	------------	------------	------------

Note 1 :

Comprend le budget principal (du Centre canadien de gestion seulement), le budget supplémentaire des dépenses et autres autorisations. Comprend les rajustements de 2004-2005 et des années subséquentes pour l'École de la fonction publique du Canada afin d'inclure Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada de la Commission de la fonction publique.

Note 2 :

Les dépenses prévues, les autorisations totales et les dépenses réelles sont basées sur la structure complète de l'EFPC. Les chiffres dans le tableau sont ajustés pour comprendre les activités internes et de les regrouper en deux résultats stratégiques présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de mai 2004. Les chiffres provenant des années financières précédentes et du budget principal des dépenses sont basés sur la structure CCG transposée dans l'établissement des résultats stratégiques.

Tableau 2 : Utilisation des ressources par secteur d'activités (ou par activité de programme)

2004–2005 (en milliers de dollars)								
	Budgétaire						Plus : non budgétaire	Total
	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : revenus disponibles	Total : Dépenses budgétaires nettes	Prêts, investissements et avances	
Budget principal	29 166	-	175	29 341	-	29 341	-	29 341
<i>Dépenses prévues</i>	77 393	-	175	77 568	13 995	63 573	-	63 573
Total des autorisations	85 416	-	175	85 591	15 271	70 320	-	70 320
<i>Dépenses réelles</i>	79 284	-	164	79 448	11 496	67 952	-	67 952

Tableau 3 : Postes votés et postes statutaires

Poste voté ou statutaire	Libellé tronqué du poste voté ou statutaire	2004-2005 (en milliers de dollars)			
		Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations (note 1)	Dépenses réelles
26	Dépenses de fonctionnement (note 2)	27 534	58 213	63 094	60 737
s.o.	Dépenses en capital	-	-	-	-
5	Contributions	175	175	175	164
(S)	Cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 632	5 185	7 051	7 051
(S)	Dépenses des revenus (note 3)	-	13 995	15 271	11 496
	Total	29 341	77 568	85 591	79 448

Note 1 :

- Comprend le budget principal, le budget supplémentaire et autres autorisations.

Note 2 :

La principale différence entre les dépenses prévues et les autorisations du crédit 26 s'explique ainsi :

Ajustements au montant du régime d'avantages sociaux des employés en fonction des salaires qui sont couverts par les revenus	2 992
Nouvelles autorisations	
Report de fonds du Centre canadien de gestion	1 116
Report de fonds de la Commission de la fonction publique (CFP)	869
Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)	2 831
Conventions collectives	200
Intégrité du Plan d'action sur les langues officielles (PALO)	15
	8 023

Note 3 :

Ce montant représente les recettes additionnelles reçues en surplus du total des recettes non disponibles.

Revenus non disponibles	12 000
Revenus disponibles	15 271
Total des revenus 2004-2005	27 271

- L'écart de 3 775 \$ entre le total des autorisations et les dépenses réelles sera utilisé dans la deuxième année (2005-2006) conformément au paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada.

Note 4 :

L'écart de 6 146\$ entre le Total des autorisations et les Dépenses réelles s'explique ainsi :

Ajustements au montant du régime d'avantages sociaux des employés en fonction des salaires qui sont couverts par les revenus	2 349
Report de revenu (de 2004-2005 à 2005-2006)	3 775
Péremption au budget de fonctionnement	<u>22</u>
	6 146

Tableau 4 : Coût net du Ministère

(en milliers de dollars)	2004-2005
Total des dépenses réelles	79 448
<i>Plus : services reçus à titre gracieux</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	5 249
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (à l'exception des fonds renouvelables)	2 007
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	-
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	-
<i>Moins : revenus non disponibles</i>	12 000
<i>Moins : revenus disponibles (dépensés en 2004-2005)</i>	11 496
Coût net pour le ministère en 2004-2005	63 208

Tableau 5 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles**Revenus disponibles**

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-2003	Dépenses réelles 2003-2004	2004-2005			Dépenses réelles
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	
École de la fonction publique du Canada						
Revenus disponibles (note 1)	4 243	3 704	-	13 995	15 271	11 496
Total des revenus disponibles	4 243	3 704	-	13 995	15 271	11 496

Revenus non disponibles

(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2002-03	Dépenses réelles 2003-04	2004-2005			Dépenses réelles
			Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	
École de la fonction publique du Canada						
Revenus autorisés (note 2)	7 500	9 000	12 000	12 000	12 000	12 000
Total des revenus non disponibles	7 500	9 000	12 000	12 000	12 000	12 000

Note 1 :

- Utilisation des revenus conformément au paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada.
- L'écart de 3 775 \$ entre le total des autorisations et les dépenses réelles sera dépensé dans la deuxième année (2005-2006)

Note 2 :

- En 2004-2005, l'École de la fonction publique du Canada a reçu une autorisation de 12 millions de dollars en recettes non disponibles basée sur les revenus prévus du Centre canadien de gestion (CCG) seulement.
- L'École a généré un total de 27,3 M \$ en revenus, l'écart de 15,3 M \$ provient des recettes de Formation et perfectionnement Canada et Formation Linguistique Canada.

Tableau 6 : Besoins en ressources par direction ou secteur

2004-2005 (en milliers de dollars)		
Organisation	École de la fonction publique du Canada	Total
Bureau du président		
Budget principal des dépenses	488	488
Dépenses prévues	489	489
Total des autorisations	651	651
Dépenses réelles	575	575
Ressources humaines		
Budget principal des dépenses	824	824
Dépenses prévues	1 353	1 353
Total des autorisations	1 556	1 556
Dépenses réelles	2 486	2 486
Recherche et relations universitaires		
Budget principal des dépenses	2 203	2 203
Dépenses prévues	2 206	2 206
Total des autorisations	2 403	2 403
Dépenses réelles	1 825	1 825
Gestion du savoir et études supérieures		
Budget principal des dépenses	4 704	4 704
Dépenses prévues	5 391	5 391
Total des autorisations	6 381	6 381
Dépenses réelles	5 440	5 440
Partenariats et relations avec la clientèle		
Budget principal des dépenses	2 333	2 333
Dépenses prévues	12 980	12 980
Total des autorisations	15 250	15 250
Dépenses réelles	16 025	16 025
Politiques, planification et communications		
Budget principal des dépenses	1 006	1 006
Dépenses prévues	1 026	1 026

Total des autorisations	1 204	1 204
Dépenses réelles	1 222	1 222
Services centraux		
Budget principal des dépenses	5 600	5 600
Dépenses prévues	8 210	8 210
Total des autorisations	8 998	8 998
Dépenses réelles (Note 1)	15 256	15 256
Centres de leadership et d'apprentissage		
Budget principal des dépenses	12 183	12 183
Dépenses prévues	45 914	45 914
Total des autorisations	49 148	49 148
Dépenses réelles (Note 2)	36 618	36 618
Total		
Budget principal des dépenses	29 341	29 341
Dépenses prévues	77 568	77 568
Total des autorisations	85 590	85 590
Dépenses réelles	79 448	79 448

Note 1 :
Comprend les dépenses gérées centralement.

Note 2 :
Le montant des dépenses réelles est moins élevé que le total des autorisations en grande partie du fait qu'une partie des revenus gagnés a été redistribuée aux groupes de soutien (p. ex. les services centraux, les ressources humaines).

Tableau 7 : États financiers des établissements publics et des agents du Parlement

École de la fonction publique du Canada

Responsabilité de la direction à l'égard des états financiers

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2005 et de toute l'information figurant dans le présent rapport incombe à la direction de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC).

La direction de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC) a préparé les états financiers ci-joints conformément aux normes du Conseil du Trésor, lesquelles sont fondées sur les principes comptables généralement reconnus au Canada, en se fondant sur les meilleures estimations possibles et en faisant preuve de jugement éclairé, le cas échéant. Les présents états financiers devraient être lus en tenant compte des conventions comptables décrites dans les notes. L'EFPC tient à jour un ensemble de livres comptables qui permet de comptabiliser les transactions de manière centralisée afin de respecter ses responsabilités en matière de rapport et d'imputabilité. Les renseignements financiers présentés dans les états ministériels et ailleurs dans les Comptes publics du Canada sont conformes, en ce qui a trait à la matérialité, aux présents états financiers.

La direction a préparé et tient à jour des livres, des registres, des mécanismes de contrôle interne et des pratiques de gestion pour donner une assurance raisonnable que les éléments d'actif du gouvernement sont protégés et contrôlés, que les ressources sont gérées de façon économique et efficace aux fins de la réalisation des objectifs ministériels et que les opérations sont exécutées conformément à la *Loi sur la gestion des finances publiques* et à ses règlements et aux obligations législatives et statutaires de l'École de la fonction publique du Canada.

APPROUVÉ PAR :



Ruth Dantzer

**Présidente et chef de
direction**

Bill Doering

**Directeur général
Services centraux
Agent financier principal**

Yves Tellier, CMA

**Directeur, Finances
Agent financier principal à temps
plein**

École de la fonction publique du Canada
État de la situation financière (non vérifié)
Au 31 mars 2005

	Exercice considéré
	Réel
ACTIF	
Actif financier	
Encaisse	8 712 \$
Comptes débiteurs et avances (Crédit 10)	<u>1 666 767 \$</u>
Total de l'actif financier	<u>1 675 479 \$</u>
Actif non financier	
Charges payées d'avance	0 \$
Stocks non destinés à la revente	121 583 \$
Immobilisations (Crédit 5)	<u>2 300 822 \$</u>
Total de l'actif non financier	<u>2 422 405 \$</u>
Total de l'actif	<u>4 097 884 \$</u>
PASSIF	
Comptes créditeurs et charges à payer	19 250 195 \$
Provision pour avantages sociaux	1 975 037 \$
Comptes d'attente	1 653 \$
Buts spécifiques et autres comptes de passif	<u>13 787 \$</u>
Total du passif	21 240 672 \$
PASSIF NET (Crédit 6)	<u>(17 142 788 \$)</u>
Total de l'actif et du passif net	<u>4 097 884 \$</u>

École de la fonction publique du Canada
État des résultats et du passif net (non vérifié)
Au 31 mars 2005

	Exercice considéré
	Réel
Produits	
Vente de biens et de services	27 273 565 \$
Autres produits non fiscaux	<u>7 531 \$</u>
Total des produits	27 281 096 \$
Dépenses	
Salaire et rémunérations	40 158 146 \$
Avantages sociaux des employés	7 050 784 \$
Services professionnels et spéciaux	18 587 386 \$
Transport et communication	2 671 209 \$
Information	1 228 045 \$
Amortissement (Crédit 3)	556 769 \$
Services publics, matériel et fournitures	4 146 304 \$
Réparation et entretien	792 769 \$
Location	1 696 718 \$
Pertes sur l'aliénation d'éléments d'actif	0 \$
Dépenses diverses	<u>3 079 893 \$</u>
Total des dépenses	79 968 023 \$
Résultats nets d'exploitation	(52 686 927 \$)
Paiements de transfert	164 000 \$
Autres dépenses	7 271 795 \$
Résultats nets	<u>(60 122 722 \$)</u>
Actif / passif net au début de l'exercice	(5 980 756 \$)
Encaissement net du gouvernement (Note 4 c)	41 704 307 \$
Services fournis sans frais	<u>7 256 383 \$</u>
Actif / passif net à la fin de l'exercice	<u>(17 142 788 \$)</u>

École de la fonction publique du Canada
État de l'encaisse (non vérifié)
Au 31 mars 2005

	Exercice considéré
	Réel
Activités de fonctionnement	
Résultats nets	60 122 722 \$
Postes hors caisse inclus dans les résultats nets	
Amortissement des actifs	556 769 \$
Indemnités de départ des employés	0 \$
Pertes sur l'aliénation de biens d'équipement	0 \$
Service fournis gratuitement	<u>7 256 383 \$</u>
	7 813 152 \$
Énoncé des rajustements de la situation financière	
Changements aux responsabilités	12 437 525 \$
Changements aux comptes débiteurs, aux avances, aux paiements préalables et aux inventaires	<u>(1 250 768 \$)</u>
	<u>11 186 757 \$</u>
Flux de trésorerie affecté aux activités de fonctionnement	41 122 813 \$
Activités d'investissement	
Acquisition de biens d'immobilisation	<u>581 494 \$</u>
Flux de trésorerie affecté aux activités d'investissement	<u>581 494 \$</u>
Encaisse net fourni par le gouvernement	<u>41 704 307 \$</u>

École de la fonction publique du Canada

Notes afférentes aux états financiers (non vérifiés) Pour l'exercice terminé le 31 mars 2005

1. Autorisations et objectifs

Le 1^{er} avril 2004, des modifications à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* ont été adoptées, et l'organisme a reçu le nouveau nom d'École de la fonction publique du Canada. La loi modifiée, portant le titre de *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, poursuit et élargit le mandat de l'ancien organisme en tant qu'établissement public. L'École rend des comptes au président du Conseil du Trésor par son conseil d'administration composé de représentants des secteurs public et privé.

L'École a pour mission d'établir et de maintenir une fonction publique moderne, de haute qualité et professionnelle à la fine pointe des connaissances en administration publique moderne et en gestion du secteur public. L'École atteint cet objectif en faisant appel aux plus récentes techniques d'éducation des adultes qui permettent aux fonctionnaires d'accéder aux possibilités d'apprentissage communes dont ils ont besoin pour mieux servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes.

L'École remplit également son mandat législatif en encourageant la fierté et l'excellence dans la fonction publique. Elle y parvient en favorisant un sens commun des intentions, des valeurs et des traditions dans la fonction publique. L'École veille à ce que les fonctionnaires possèdent les connaissances, les aptitudes et les compétences dont ils ont besoin pour servir le Canada, les Canadiens et les Canadiennes. Elle soutient le développement et le perfectionnement des fonctionnaires dévoués au service du Canada. Elle aide les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisme et elle est à la poursuite de l'excellence dans la gestion du secteur public et l'administration publique.

2. Principales conventions comptables

L'état de la situation financière, l'état des résultats et l'état des flux de trésorerie ont été préparés en suivant les exigences en matière de rapport et les normes établies par le Receveur général du Canada pour les établissements publics. Les principales conventions comptables sont les suivantes :

- a) Toutes les recettes et les dépenses sont inscrites selon une comptabilité d'exercice, à l'exception des indemnités normales de départ, des congés annuels et des congés compensatoires qui sont comptabilisés selon la méthode de comptabilité de caisse.
- b) L'EFPC est surtout financée par le gouvernement du Canada, par le biais de crédits parlementaires. Les crédits consentis à l'EFPC ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers prévus dans les principes comptables généralement reconnus. Ils sont fondés dans une large mesure sur les besoins de trésorerie.

Ainsi, les postes consignés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux auxquels il est pourvu par les crédits parlementaires. La note 4 a) de ces états financiers présente de l'information au sujet de la source et de l'utilisation des crédits. La note 4 b) établit un rapprochement général entre les deux types de rapports financiers. La note 4 c) présente un rapprochement de l'encaisse net fourni par le gouvernement.

- c) Les recettes sont comptabilisées dans l'exercice où les opérations ou les faits sous-jacents sont survenus. Les recettes déjà encaissées, mais non réalisées sont divulguées dans l'état de la situation financière au titre des revenus reportés.
- d) Les prestations de départ des employés sont calculées en utilisant l'information qui découle des résultats actuariels déterminés pour les prestations de départ des employés pour l'ensemble du gouvernement. Les prestations de départ lors du départ des employés représentent des obligations de l'EFPC normalement financées par le Conseil du Trésor.
- e) Les congés annuels et le paiement des heures supplémentaires sont portés aux dépenses dans l'exercice au cours duquel l'employé y a droit.
- f) Les cotisations aux régimes de pension sont constatées dans l'exercice où ces cotisations sont versées. Les excédents ou les insuffisances actuariels ne sont pas inscrits dans les livres de l'École, mais sont constatés dans les états financiers consolidés du gouvernement du Canada.
- g) Les comptes débiteurs sont consignés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour tous les comptes débiteurs où le recouvrement est incertain.
- h) Les stocks aux fins de revente sont évalués soit au coût, soit à la valeur de réalisation nette, le montant le moins élevé étant retenu.
- i) Les provisions pour prêts, placements et avances (sauf pour les prêts se rapportant à des contributions remboursables, les provisions relatives à la recouvrabilité, aux conditions très avantageuses et au risque de perte) ne sont pas comptabilisées dans les états financiers ministériels. Elles sont plutôt consignées centralement par le Secrétariat du Conseil du Trésor aux fins de leur inclusion dans les états financiers de l'ensemble du gouvernement.
- j) Les stocks non destinés à la revente comprennent des pièces de rechange et des fournitures détenues aux fins de la prestation future des programmes et qui ne sont donc pas destinés à la revente. Les stocks sont évalués au prix coûtant. Lorsqu'ils n'ont plus de potentiel d'utilisation, ils sont évalués soit au prix coûtant, soit à la valeur de réalisation nette, en retenant le montant le moins élevé.
- k) Les opérations en devises étrangères sont converties en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date de la transaction. Les actifs et les passifs en devises étrangères sont convertis selon les taux en vigueur le 31 mars.

3. Changements apportés aux conventions comptables

C'est la première année de fonctionnement de l'École de la fonction publique du Canada. L'École a préparé des états financiers comprenant un état de la situation financière, un état des résultats et un état des flux de trésorerie selon la méthode de comptabilité d'exercice. Il n'est ni pratique ni possible pour l'École de la fonction publique du Canada de donner des montants comparatifs, car l'information n'est pas disponible et il serait impossible d'articuler avec une certaine exactitude des estimations des années précédentes.

Depuis sa création le 1^{er} avril 2004, l'École de la fonction publique du Canada a apporté des changements à ses conventions comptables pour les immobilisations. Le premier de ces changements est la diminution du palier de valeur des actifs à comptabiliser, de dix mille dollars (10 000 \$) à cinq mille dollars (5 000 \$). Le deuxième changement est la modification des périodes d'amortissement pour certains actifs clés, comme les automobiles, les ordinateurs, les logiciels achetés ou développés par l'École, l'équipement et les meubles de bureau, ainsi que l'équipement électronique et de formation. L'évolution rapide de la technologie pour ces biens électroniques réduit leur durée d'utilisation pour l'École. Enfin, l'ajout d'une nouvelle catégorie d'actifs constitue le dernier changement. Il s'agit de l'ajout d'une catégorie pour les autres équipements d'information.

CATÉGORIE D'ÉLÉMENT D'ACTIF	PÉRIODE D'AMORTISSEMENT (années)		
	Du CCG	De la CFP	De l'EFPC
Véhicules automobiles	4	6	4
Matériel informatique	5	5	5
Logiciels achetés	7	3	3
Logiciels intégrés	7	3	6
Équipement de bureau (incluant les meubles)	5	17	7
Équipement de formation	10	10	5
Équipement de traitement de la poste	10	10	10
Améliorations locatives	20	10	10
	Durée du bail	Durée du bail	Durée du bail

4. Crédits parlementaires

a) Rapprochement avec les crédits parlementaires votés	
	Exercice considéré Réels
Crédit parlementaire voté	
Crédit 26 - Dépenses de fonctionnement de l'EFPC	57 306 200 \$
Crédit supplémentaire 26a	3 068 513 \$
Crédit supplémentaire 26b	2 657 000 \$
Transfert du Conseil du Trésor Crédit 15	237 000 \$
Total des crédits parlementaires votés	63 268 713 \$
Moins : Crédits échus	2 367 621 \$
	<hr/> 60 901 092 \$
Autorisations législatives	
Dépense des produits de biens excédentaires de la Couronne	0 \$
Dépense de recettes en vertu du paragraphe 18(2) de la <i>Loi sur l'École de la fonction publique du Canada</i>	11 496 027 \$
Cotisations au régime de prestations des employés	7 050 784 \$
Total des autorisations législatives utilisées	<hr/> 18 546 811 \$
Total des autorisations utilisées	<hr/> 79 447 903 \$

b) Rapprochement entre les résultats nets et les crédits utilisés en date du 31 mars 2005
(en millier de dollars)

	Exercice considéré
	Réels
Résultats nets	60,122,722 \$
Rajustements pour les postes sans incidence sur les crédits	
Moins	
Services fournis sans frais	7,256,383 \$
Amortissement	556,769 \$
Montant affecté aux congés payés	689,124 \$
Montant affecté aux temps au lieu d'une rémunération	42,464 \$
Charges payées d'avance	0 \$
Perte sur l'aliénation d'actifs	0 \$
	8,544,740 \$
Plus	
Dépense de recouvrement des coûts	27,281,096 \$
Remboursement de dépenses d'années précédentes	0 \$
	27,281,096 \$
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur les crédits	
Plus	
Achat d'immobilisations	581,494 \$
Comptes débiteurs et avances	1,719 \$
Achat de stocks	5,612 \$
Améliorations locatives	0 \$
	588,825 \$
Moins	
Produits de l'aliénation de biens excédentaires de la Couronne	0 \$
Recettes non fiscales	0 \$
	0 \$
Total des crédits utilisés	79,447,903 \$

5. Immobilisations

Catégorie d'actif	Coût historique 1 ^{er} avril 2004	Ajouts	Aliénations	Amortissement Exercice considéré	Amortissement cumulé 31 mars 2005	Valeur comptable nette 31 mars 2005
Autre équipement incluant meubles	196,649	6,550		51,951	168,174	35,025
Outils et équipement	463,722			135,718	343,063	120,659
Matériel informatique	939,636	453,038		107,675	702,377	690,297
Logiciels informatiques	1,517,458	121,906		236,050	337,208	1,302,156
Véhic. automobiles	23,905			8,466	9,960	13,945
Améliorations locatives	169,090			16,909	30,350	138,740
Total	3,310,460	581,494	0	556,769	1,591,132	2,300,822

6. Actif / passif net

Le gouvernement inclut dans ses recettes et dépenses les opérations de certains comptes consolidés établis à des fins déterminées. Les lois habilitantes exigent que les recettes de ces comptes soient réservées et que tout paiement ou dépense connexe soit déduit de ces recettes. Les opérations ne représentent pas un passif auprès de tiers, mais font l'objet de restrictions internes selon les fins déterminées.

	Exercice considéré
Restrictions internes - Comptes à des fins spécifiques	<u>13 787 \$</u>
Total du passif net des restrictions internes	13 787 \$
Total du passif non restreint	<u>17 129 001 \$</u>
Total de l'actif net	<u><u>17 142 788 \$</u></u>

7. Passif éventuel

Dans le cours normal de ses activités, l'EFPC est visée par diverses actions en justice. Certaines obligations éventuelles peuvent devenir des obligations réelles, selon que certains événements se réaliseront ou non. Dans la mesure où l'événement futur risque fort de se produire ou de ne pas se produire, et que l'on peut établir une estimation raisonnable de la perte, un passif estimatif est constaté et une dépense enregistrée dans les états financiers consolidés du gouvernement. Le passif estimatif n'est pas porté aux états financiers de l'EFPC jusqu'à ce que son montant soit établi avec certitude.

8. Incertitude de l'évaluation

La préparation des états financiers oblige la direction à effectuer des estimations et à formuler des hypothèses qui influent sur l'actif, le passif, les recettes et les dépenses consignés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considérait que les estimations et les hypothèses étaient raisonnables. L'amortissement des immobilisations est l'élément le plus important pour lequel on a recours à des estimations.

9. Opérations entre entités apparentées

L'École de la fonction publique du Canada est une propriété commune du gouvernement du Canada, comme tous les ministères et les sociétés d'État. L'École de la fonction publique du Canada effectue des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon les modalités commerciales usuelles s'appliquant à tous les particuliers et à toutes les entreprises, sauf que certains services déjà énumérés sont offerts gratuitement.

10. Débiteurs et avances

	2005
TPS	74 312 \$
Autres ministères	1 326 125 \$
Entités externes	239 074 \$
Avances aux employés	<u>27 256 \$</u>
Total	1 666 767 \$

11. Engagements

De par leur nature, les activités de l'EFPC donnent lieu à certains marchés et obligations importants en vertu desquels l'EFPC s'engage à effectuer des paiements échelonnés sur plusieurs années, lors de la prestation de services ou de la fourniture de biens. Voici les principaux engagements pour lesquels une estimation raisonnable peut être faite :

	Année 1 (000 \$)	Année 2 (000 \$)	Année 3 (000 \$)	Année 4 (000 \$)
Prêts et avances	0	0	0	0
Paiements de transfert	0	0	0	0
Achat d'immobilisations	0	0	0	0
Achat d'autres biens et services	0	0	0	0
Contrats de location-exploitation	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0
Total	nil	nil	nil	nil

12. Services fournis gratuitement

Les services fournis gratuitement par d'autres ministères sont inscrits à titre de dépenses d'exploitation. Voici les principaux types de services fournis gratuitement, mais inscrits en tant que dépenses d'exploitation : installations et services bancaires, fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 5 249 484 \$; contributions couvrant la part de l'employeur des primes d'assurance des employés et les coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor – 2 006 899 \$.

Tableau 8 : Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2004-2005

Réponse aux comités parlementaires

Les comités parlementaires n'ont formulé aucune recommandation à l'intention de l'École en 2004-2005.

Réponse aux rapports du Bureau du vérificateur général

2004 - Rapport de la commissaire à l'environnement et au développement durable Chapitre 4 : L'évaluation de l'impact environnemental des politiques, des plans et des programmes [www.oag-bvg.gc.ca/]

4.85 Recommandation. L'École de la fonction publique du Canada devrait déterminer comment la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes* pourrait être abordée dans les cours qu'elle offre aux cadres supérieurs de l'administration fédérale. À tout le moins, tous les cours sur les politiques devraient mentionner la Directive.

Réponse du gouvernement. L'École de la fonction publique du Canada (laquelle comprend l'ancien Centre canadien de gestion) a terminé une évaluation préliminaire selon laquelle jusqu'à onze cours inscrits au programme de ses centres (qui sont axés sur le leadership, l'administration publique et le perfectionnement professionnel) pourraient faire mention de la Directive — notamment six cours sur les politiques.

Ces onze cours sont les suivants : De la fonction de contrôleur moderne au Cadre de responsabilisation de gestion; Gestion intégrée du risque; Les défis de l'élaboration des politiques publiques : un survol; Diriger les politiques publiques; Introduction à l'élaboration des politiques publiques; Introduction à la mise en œuvre des politiques publiques; Élaboration des politiques publiques — Niveau intermédiaire; Mise en œuvre des politiques publiques — Niveau intermédiaire; Acquisition de biens non nocifs pour l'environnement : une approche de développement durable; Aliénation des biens meubles en surplus de la Couronne et recouvrement des investissements; et Politique sur les acquisitions et la gestion du matériel.

À la suite d'une évaluation finale qui sera effectuée cet automne quant à la façon dont on pourrait renvoyer à la Directive ou l'évoquer dans les cours proposés, des changements seront apportés au contenu des cours ou à la documentation pour s'assurer que la Directive est mentionnée ou examinée pendant l'exercice 2004-2005 jusque dans onze cours. Dans certains cours, ces changements, bien que leur coût soit jugé relativement bas, pourraient dépendre de la disponibilité des fonds.

Échéancier des mesures à prendre : mars 2005

État : Terminé.

Évaluations ou vérifications externes

Aucune évaluation ou vérification externe des activités de l'École n'a été faite en 2004-2005.

Évaluations ou vérifications internes

Évaluation ou vérification du projet pilote du Fonds de stimulation de l'apprentissage par l'innovation

L'ancien Centre canadien de gestion, aujourd'hui l'École de la fonction publique du Canada, a lancé le Fonds de stimulation de l'apprentissage par l'innovation en février 2003 à titre de projet pilote. Vingt-sept ministères et organismes fédéraux l'ont appuyé. Les responsables du FSIA ont sollicité des propositions des employés des

ministères et organismes participants qui devaient présenter des idées sur la prestation de services, l'utilisation de la technologie, la création du savoir et le transfert de connaissances.

Le rapport a été transmis au Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), en vue de l'évaluation du projet pilote ainsi qu'à la Direction de l'analyse et de la liaison de la Direction générale de la vérification interne du SCT. Le rapport et la Réaction du comité de la vérification interne et de l'évaluation de l'EFPC se trouvent sur le site Web de l'EFPC à l'adresse www.myschool-monecole.gc.ca/about/reports_f.html.

Tableau 9 : Approvisionnement et marchés

Ministère ou organisme	
Éléments à traiter	Commentaires de l'organisation
<p>1. Rôle joué par l'approvisionnement et les marchés dans l'exécution des programmes.</p>	<p>L'approvisionnement et les marchés jouent un rôle central dans l'exécution des programmes de l'École. L'approvisionnement permet à l'École d'obtenir le matériel essentiel comme les fournitures dont elle a besoin pour ses activités en salle de classe tandis que les marchés permettent à l'École de retenir les services entre autres du personnel enseignant pour les activités d'apprentissage des fonctionnaires fédéraux.</p> <p>Le service de l'approvisionnement offre conseils et orientation aux gestionnaires et aux coordinateurs de programmes pour les aider à obtenir les biens et services dont ils ont besoin. Les biens et services sont obtenus par voie concurrentielle – sur MERX ainsi qu'au moyen de commandes subséquentes à des offres à commandes internes et externes – et auprès d'un fournisseur unique si le contexte le justifie. Il incombe au service de l'approvisionnement de sensibiliser le personnel de l'EFPC aux règles et aux pratiques en matière d'approvisionnement.</p>
<p>2. Survol de la façon dont le Ministère administre sa fonction d'approvisionnement.</p>	<p>Le service de l'approvisionnement offre conseils et suggestions aux gestionnaires de l'EFPC. Les gestionnaires sont toutefois responsables des biens et services dont ils font l'acquisition et sont tenus de remplir et de signer une <i>Demande de contrat et justification</i> et, dans le cas d'un contrat à fournisseur unique, de fournir une justification du recours à un fournisseur unique.</p> <p>Au plan organisationnel, les activités de passation de marché et d'approvisionnement relèvent de la responsabilité du service des finances de l'EFPC, où il existe une interaction continue entre les fonctions budgétaires, d'approvisionnement, de passation de marché et des comptes créditeurs.</p>
<p>3. Progrès et nouvelles initiatives permettant des pratiques efficaces et efficaces en matière d'approvisionnement.</p>	<p>Conformément à l'initiative <i>Les prochaines étapes</i> du Conseil du Trésor et de TPSGC, l'École encourage le recours aux offres à commandes existantes de TPSGC ainsi qu'aux offres à commandes internes et externes utilisées et établies par l'EFPC, lesquelles correspondent aux besoins uniques de l'École en matière d'élaboration et d'animation de cours.</p> <p>L'EFPC a adopté un cadre de formation et une procédure pour mieux gérer et contrôler les niveaux d'activités liées à un fournisseur unique en encourageant le personnel à planifier à l'avance les acquisitions et en exigeant et en évaluant les justifications du recours à un fournisseur unique.</p> <p>Dans le cadre de l'initiative de <i>services communs et partagés</i>, on continue de veiller à ce que les pratiques d'approvisionnement de l'EFPC demeurent efficaces et efficaces.</p>

Tableau 10 : Politiques sur les voyages

Comparaison avec les Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT

Titre de la politique sur les voyages de xxx (indiquer le nom de l'organisme) : L'École de la fonction publique du Canada se conforme aux Autorisations spéciales de voyager établies par le SCT.
Fondement :
Portée :
Principales différences visant les dispositions de la politique :
Principales répercussions financières des différences :

Comparaison avec la Directive du SCT sur les voyages, les taux et les indemnités

Titre de la politique sur les voyages de xxx (indiquer le nom de l'organisme) : L'École de la fonction publique du Canada se conforme à la Directive du SCT sur les voyages, les taux et les indemnités.
Fondement :
Portée :
Principales différences visant les dispositions de la politique :
Principales répercussions financières des différences :

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.

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 malgré des pressions exercées sur les ressources et le besoin de réaffecter des fonds, plusieurs initiatives ayant dû être retardées ou révisées, par exemple l'achèvement du système d'inscription des apprenants et du site Web et l'harmonisation de nos plates-formes de technologie et de gestion de l'information.

Résultat prévu	Excellence dans la prestation des services centraux.
Mesure	Commentaires des clients (internes) et des collègues des organismes centraux.

En plus des travaux visant à soutenir la mise en œuvre de la LMFP, voici quelques-uns de nos accomplissements majeurs en 2004–2005 :

- Nous avons entrepris l'élaboration d'un nouveau cadre financier afin d'assurer l'intégrité financière et la viabilité à long terme de l'École;
- Nous avons mené des études de relativité pour mettre à jour les descriptions de postes et les classifications de tous les postes de l'École au sein du groupe de soutien administratif et du groupe de direction; analysé les données démographiques sur les employés et conçu une stratégie initiale de ressources humaines et une stratégie de planification de la relève.
- Nous avons élaboré un plan d'action d'amélioration de la gestion de l'EFPC qui s'inscrit dans notre volonté de renforcer les pratiques de gestion internes conformément à la fonction moderne de contrôleur et :
 - réalisé un examen complet et une mise à jour de la gestion financière, de la gestion des ressources humaines, de la gestion de l'actif, de la gestion de l'information, de la gestion de la planification et du rendement, de la gestion de la sécurité et des politiques sur les frais généraux de l'École;
 - donné une formation à tous les gestionnaires et au personnel de soutien administratif de l'EFPC en ce qui concerne la délégation du pouvoir de signature, la passation de marchés et les exigences de la politique sur les voyages et sur l'accueil;
 - terminé la Phase I : Identification du risque dans l'élaboration d'un profil de risques de l'organisation pour l'EFPC;
 - entrepris une étude sur l'établissement des coûts dans le cadre d'un examen de l'abordabilité des produits et services de l'EFPC et sur la planification en vue de

positionner l'École pour l'avenir – les Centres de leadership et d'apprentissage feront l'essai du modèle d'établissement des coûts en 2005–2006.

- Nous avons assuré la coordination du portefeuille de concert avec le SCT et l'AGRHFPC, y compris le soutien aux communications pour le ministre en ce qui concerne le rôle de l'École au sein du portefeuille;
- Nous avons veillé au déroulement des activités de communication internes pour assurer la diffusion des orientations stratégiques, des priorités et des messages ministériels à l'échelle de l'École.

Autres ressources

La liste ci-dessous propose des liens utiles soit vers le site Web de l'École, soit pour la consultation de publications et de documents importants.

Sites Web choisis :

École de la fonction publique du Canada www.mySCHOOL-monECOLE.gc.ca

Secrétariat du Conseil du Trésor www.tbs-sct.gc.ca

Commission de la fonction publique www.psc-cfp.gc.ca

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

Documents choisis – Fondements d'une fonction publique moderne

Politique sur l'apprentissage continu www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pacfp f.asp

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

Plan d'action pour les
langues officielles

www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=F&page=actionplan

Cadre de
responsabilisation de
gestion

www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/index_f.asp

Guide du sous-ministre

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*

www.psc-cfp.gc.ca/centres/whats_new/psma_f.htm