



Centre canadien de gestion

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement

Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/21-2000

ISBN 0-660-61416-2



Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information.

Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats – 2000*.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Centre canadien de gestion

Rapport ministériel sur le rendement

**Pour la période se terminant
le 31 mars 2000**

Le très honorable Jean Chrétien
Premier ministre du Canada

Table des matières

Section I :

Message	1
---------------	---

Section II :

Rendement du ministère	3
Contexte socio-économique	3
Attentes en matière de rendement et Tableau des principaux engagements en matière de résultats	5
Réalisations en matière de rendement	7

Section III :

Rendement financier	17
Aperçu du rendement financier	17
Tableaux financiers récapitulatifs	17

Section IV :

Aperçu du ministère	23
Mandat, vision et mission	23
Organisation du ministère	24
Passerelle de l'ancienne à la nouvelle structure	25

Section V :

Renseignements supplémentaires	27
Secteurs d'activité de l'ancienne structure	28
Conseil d'administration, juin 2000	29

Section I : Message

L'année 1999-2000 a été une période de changement, de transition et de croissance pour le Centre canadien de gestion. À l'instar du secteur public, qui se prépare et s'adapte pour mieux servir les intérêts du Canada et des Canadiens en cette ère du savoir, nous devons veiller à ce que les dirigeants et les gestionnaires de la fonction publique soient munis des outils qui leur permettront d'anticiper les besoins des Canadiens, d'y réagir et de les satisfaire.

Depuis longtemps, le Centre est une ressource et un appui pour le perfectionnement des cadres du secteur public, un rôle qui prend de l'expansion et de l'importance au fur et à mesure que la fonction publique devient une organisation apprenante. L'an dernier, j'ai mis le Centre au défi de devenir un centre d'excellence de calibre mondial en gestion du secteur public. Le Centre a relevé le défi et a beaucoup travaillé pour atteindre ce but.

À l'ère du savoir, les exigences sont nombreuses; nous savons que le fait d'investir dans les gens et leur apprentissage continu est un ingrédient essentiel de la réussite. Le Centre cherche à mieux fixer son point de mire, à respecter encore mieux son mandat en étendant sa portée aux gestionnaires à tous les échelons, dans tous les coins du pays. On lui a confié la tâche d'élaborer et de favoriser les besoins d'apprentissage des gestionnaires de la fonction publique pour leur permettre de servir efficacement à l'ère du savoir et de relever les défis de leur époque. Je suis fier de présenter le Rapport sur le rendement du Centre pour la période 1999-2000.

Jean Chrétien
Premier ministre du Canada

Section II : Rendement du ministère

Contexte socio-économique

Objectif du Centre canadien de gestion

Accroître le capital intellectuel de la fonction publique dans des domaines comme la gouvernance, la gestion du secteur public, l'apprentissage et le leadership, et transmettre ces connaissances aux gestionnaires de la fonction publique afin de rehausser les capacités des gestionnaires du secteur public et de soutenir leurs besoins d'apprentissage.

Priorités stratégiques

Le conseil d'administration du CCG a endossé les objectifs suivants pour le CCG :

- Le CCG devrait être un Centre canadien dont le mandat est de préparer les gestionnaires et les leaders actuels et futurs de la fonction publique. Il devrait également répondre aux besoins des gestionnaires de toutes les régions du Canada et favoriser les échanges avec des collègues d'autres niveaux de gouvernement et d'autres secteurs, afin que nous puissions apprendre les uns des autres.
- Le CCG devrait être un Centre de gestion voué aux besoins d'apprentissage de ceux qui sont responsables de gérer des individus. Nous devrions constituer une présence fiable sur laquelle les gestionnaires peuvent compter et offrir une aide pertinente qui reflète leurs besoins propres, peu importe où et à quel échelon ils évoluent.
- Le CCG devrait être au fait des nouvelles idées portant sur la réforme du secteur public. Nous devrions viser l'excellence au niveau de la recherche réunissant des gestionnaires de la fonction publique, des universitaires et des grands penseurs en vue d'étudier, d'échanger et d'élaborer une série de pratiques exemplaires qui permettront à la fonction publique de faire face à l'avenir.
- Le CCG devrait être un Centre capable de profiter de l'expérience des chefs de file à travers le monde et de partager ses connaissances et ses idées avec ceux qui ont à cœur d'établir des secteurs publics solides partout dans le monde.
- Le CCG devrait être une organisation modèle avec une culture de service entièrement axée sur les besoins d'apprentissage de la fonction publique et de ses gestionnaires, soit une organisation apprenante à l'image de ce que nous proclamons.

Partenaires principaux en matière de prestation des services

Le CCG travaille en étroite collaboration avec d'autres organismes centraux associés aux activités d'apprentissage et aux priorités de gestion, notamment la Commission de la fonction publique, Formation et perfectionnement Canada, le Réseau du leadership, le Bureau du Conseil privé et le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Facteurs socio-économiques

À l'ère du savoir, la fonction publique du Canada joue un rôle clé pour aider le pays à demeurer à la fine pointe du progrès. Pour bien s'acquitter de ce rôle, elle doit devenir une organisation du savoir, capable d'améliorer sans cesse son rendement à travers les nouvelles idées, les connaissances et l'intuition. Miser sur l'apprentissage est une bonne façon d'amorcer cette transformation et de préparer la fonction publique à mieux servir le Canada et les Canadiens.

Dans le contexte d'une économie axée sur le savoir, le geste le plus éclairé qu'un pays puisse poser consiste à investir dans sa population, qu'il s'agisse d'éducation, de formation ou d'apprentissage continu. Chaque personne doit avoir la chance de faire fructifier ses talents et de réaliser son plein potentiel. Ceci s'applique également aux personnes qui œuvrent au sein de la fonction publique. Cette dernière doit devenir une organisation apprenante qui favorise l'apprentissage continu de tous ses employés :

- Il s'agit d'une mesure essentielle pour garantir la pertinence constante de la fonction publique fédérale et son aptitude à s'adapter et à répondre aux besoins des citoyens à l'ère du savoir.
- Il s'agit d'un élément clé si la fonction publique entend demeurer une organisation professionnelle, non-partisane et diversifiée, qui permet aux employés de travailler en partenariat avec les dirigeants politiques et de devenir des conseillers avertis capables d'aider le Gouvernement à réaliser son mandat.
- Il s'agit d'une démarche cruciale en vue d'attirer et de retenir les travailleurs du savoir dont la fonction publique aura besoin pour offrir des services de qualité dans les années à venir. Ces derniers joindront les rangs de la fonction publique, attirés par les défis qu'ils y trouveront et par leur désir de servir. Ils n'y demeureront que si on leur donne la chance de rehausser sans cesse leurs compétences et d'acquérir de nouvelles connaissances.

La transition vers une organisation apprenante ne se fera pas du jour au lendemain et elle exigera le recours à des mesures concrètes à l'échelle du système, des ministères, des équipes de travail et des individus. Elle suppose également l'adoption d'une culture axée sur l'apprentissage, un engagement systémique en faveur du savoir, l'intégration de

l'apprentissage au système et aux procédés, et la volonté ferme de mettre à profit et de promouvoir l'acquisition de connaissances. En tant qu'organisation dévouée à l'excellence de l'apprentissage, le Centre canadien de gestion (CCG) est bien placé pour jouer un rôle clé dans cette transformation.

Attentes en matière de rendement et Tableau des principaux engagements en matière de résultats

Le Centre canadien de gestion est une organisation en pleine transition. Depuis son dernier rapport sur le rendement, d'importants changements sont survenus tant sur le plan de ce que fait l'organisation que sur celui des méthodes employées pour le faire. Il s'ensuit que la base d'établissement de rapport pour nos plans et notre rendement a évoluée.

Ce document opère une grande transition entre l'ancienne structure de rapport composée de quatre secteurs d'activité vers un secteur d'activité unique et exhaustif. Tout au long de 1999-2000, nous avons fait un effort concerté pour élaborer une approche plus intégrée à l'égard des activités du Centre, afin de stimuler un échange efficace et ininterrompu d'idées, de procédés et de systèmes à l'échelle de l'organisation, dans le but d'appuyer les grands engagements du Centre envers les Canadiens et les gestionnaires de la fonction publique.

Le nouveau tableau des principaux résultats, qu'on a récemment présenté avec la nouvelle Structure de planification, de rapport et de responsabilisation (août 2000) est fourni ci-dessous :

Le Centre canadien de gestion s'engage à...	
Offrir aux Canadiens :	Qui se manifeste par :
Un centre d'expertise de calibre mondial dans des domaines comme la gouvernance, la gestion du secteur public, l'apprentissage et le leadership.	<p>La participation d'universitaires et de grands penseurs reconnus au programme de recherche du CCG et aux réseaux de recherche-action.</p> <p>La demande domestique et internationale pour les produits de recherche et d'apprentissage du CCG.</p> <p>Un statut international à titre de centre d'expertise en gouvernance, en gestion du secteur public, en apprentissage et en leadership.</p>
Un cadre de gestion grâce auquel la fonction publique est bien équipée pour servir les intérêts du Canada et des Canadiens en cette ère du savoir.	<p>Des programmes et services du CCG qui répondent bien aux besoins des gestionnaires de la fonction publique en matière d'acquisition de compétences et de connaissances.</p> <p>La satisfaction des gestionnaires de la fonction publique et des participants envers les produits et services offerts par le CCG tels que les cours, activités, conférences et réseaux d'apprentissage.</p> <p>La reconnaissance du rôle de l'apprentissage dans l'amélioration du rendement des gestionnaires et dans la réalisation de la mission et des objectifs organisationnels.</p>
<p>Responsabilité : Vice-président de la Coopération internationale et directeurs généraux des services suivants : Programmes de développement de carrière; Programmes d'apprentissage assisté par ordinateur; Programmes d'apprentissage corporatif; Événements d'apprentissage; Politiques, stratégie et communications; Recherche et planification stratégiques.</p>	

À des fins de comparaison, les quatre secteurs d'activité cernés dans le Rapport sur les plans et les priorités pour 1999-2000, ainsi que les secteurs de résultats clés connexes sont présentés à la section V. La relation entre chaque résultat et la nouvelle structure y est soulignée. Pour plus de détails, consultez la section IV, *Passerelle entre l'ancienne et la nouvelle structure*.

Lorsqu'on examine les résultats de rendement du Centre, il importe de ne pas oublier que le Centre offre un service indirect aux Canadiens. En soutenant et en satisfaisant les besoins d'apprentissage des gestionnaires de la fonction publique, le Centre contribue à accroître la capacité du cadre de gestion de la fonction publique de bien servir les Canadiens. Cependant, mesurer l'incidence de l'apprentissage sur le rendement de la gestion n'est pas une mince affaire. Avec le temps, au fur et à mesure que la fonction publique devient une organisation apprenante et que l'apprentissage enrobe tous les aspects de la culture organisationnelle, le rôle de l'apprentissage dans l'amélioration de l'efficacité de la gestion et la réalisation des buts énoncés dans la mission et des objectifs de l'organisation devrait devenir plus facile à reconnaître. En attendant, grâce à son

travail avec le Comité d'apprentissage et de perfectionnement (voir *Liens avec les priorités gouvernementales* dans la présente section), le Centre explorera la possibilité d'élaborer un cadre d'évaluation en vue de mesurer les investissements dans l'apprentissage et mesurer la contribution du CCG quant aux besoins d'apprentissage des gestionnaires de la fonction publique.

Réalisations en matière de rendement

Les réalisations sur le plan du rendement du Centre canadien de gestion sont présentées conformément au nouveau tableau des Principaux engagements en matière de résultats qui est axé sur le travail du Centre par rapport à deux grands résultats :

Un centre d'expertise de calibre mondial dans des domaines comme la gouvernance, la gestion du secteur public, l'apprentissage et le leadership.

Un cadre de gestion grâce auquel la fonction publique est bien équipée pour servir les intérêts du Canada et des Canadiens en cette ère du savoir.

Ces engagements accordent une importance accrue au statut du Centre en tant qu'institution de calibre mondial dans le domaine de la gestion du secteur public. En 1999, dans son discours d'inauguration des locaux récemment rénovés du Centre, le premier ministre a insisté sur la réputation d'excellence du Canada en matière de fonction publique. Il a souligné que le CCG avait relevé le défi de faire fructifier cette réputation pour devenir un centre d'excellence de calibre mondial en apprentissage adapté aux besoins de l'ère du savoir en utilisant, pour ce faire, la création de partenariats, le partage des idées et une foi inébranlable dans l'importance du secteur public.

Tandis que le Centre s'achemine vers le statut de centre de calibre mondial, il importe tout autant de veiller à ce que l'expertise acquise soit efficacement transmise aux gestionnaires de la fonction publique qui servent les Canadiens à l'ère du savoir. Ensemble, ces deux engagements du CCG profiteront, dans un premier temps, à ceux qui servent en améliorant leur capacités de leadership et leur aptitude à gérer et, enfin, aux Canadiens qui obtiennent des services plus efficaces.

En 1999, afin de guider l'évolution du Centre vers sa nouvelle structure et son nouvel accent, le Conseil d'administration a établi un certain nombre d'initiatives visant à renforcer la capacité du Centre de respecter ses priorités stratégiques :

- un *plan de recherche triennal* axé sur le thème général de la gouvernance et la recherche-action sur les grandes questions qui préoccupent les sous-ministres et les gestionnaires;
- un *programme international* visant à diffuser le savoir-faire de la fonction publique canadienne à l'étranger, à préparer les gestionnaires du secteur public à oeuvrer dans un contexte mondial et à créer un accès unique au savoir-faire canadien en matière de gouvernance et d'administration du secteur public;

- une *réorientation des programmes d'apprentissage* pour en élargir la portée, afin de les rendre plus disponibles aux gestionnaires de tous les niveaux et toutes les régions.

Ces initiatives ont posé un défi considérable au Centre tout au long de 1999-2000, et elles constituent l'essentiel des réalisations du Centre pendant la période en question.

Centre canadien de gestion	
Dépenses prévues	13 942 000 \$
<i>Autorisations totales</i>	<i>18 070 906 \$</i>
1999-2000 Dépenses réelles	17 783 809 \$

Remarque : L'écart entre les dépenses prévues et les autorisations totales s'explique par l'accroissement de la clientèle et l'augmentation des offres du Centre (voir ci-dessous, « *Réorientation des programmes d'apprentissage* »). Nous fournissons plus de détails sur le rendement financier à la section III.

Un centre d'expertise de calibre mondial

Les activités de recherche et le développement de réseaux et de liens avec d'autres institutions sont des facteurs majeurs dans la démarche du Centre pour approfondir et rehausser son expertise dans les domaines de la gouvernance, de la gestion du secteur public, de l'apprentissage et du leadership.

Activités de recherche

Parmi les réalisations de 1999-2000, l'établissement d'un plan de recherche à long terme sur la modernisation de la gouvernance figure au premier rang. Ce thème se veut tourné vers l'avenir pour chercher et cerner les difficultés que l'avenir nous réserve. Notre exploration a été divisée en quatre thèmes secondaires : les citoyens et la citoyenneté; la démocratie représentative; le rôle du gouvernement; la réforme du secteur public.

On a donc rassemblé des cadres supérieurs de la fonction publique et des universitaires en leur demandant d'élaborer ensemble des documents de travail sur chacun des thèmes secondaires. Ces documents ont été présentés en mai 2000 dans le cadre de la Conférence internationale du CCG sur la modernisation de la gouvernance, dans le but de stimuler le débat sur les enjeux et cerner encore plus précisément les secteurs de recherche et d'apprentissage tout en créant des liens entre les praticiens et les universitaires.

Afin de renforcer et d'élargir les liens de recherche et de connaissance, on a favorisé l'échange entre les universitaires et le Centre lorsque les représentants de plus de quarante universités ont participé au 13^e Séminaire universitaire annuel organisé par le Centre.

La création d'une recherche-action à court terme a servi à mobiliser les fonctionnaires, les praticiens et les universitaires dans un exercice pratique de recherche et d'apprentissage. Les tables rondes, articulées autour de questions de politiques concrètes et actuelles comme l'union sociale, la gestion horizontale, l'organisation apprenante et la gestion du risque, doivent remettre leurs rapports d'ici la fin de 2000.

Il convient de souligner que la capacité et l'expertise du Centre dans le développement de réseaux et de liens efficaces ont été reconnues en 1999, lorsque le Réseau du service axé sur les citoyens a reçu la prestigieuse *Médaille d'or pour la gestion innovatrice* de l'Institut d'administration publique du Canada. Le CCG a créé ce réseau composé de 220 fonctionnaires des trois ordres de gouvernement en 1997. Le réseau a mené des recherches qui font autorité à travers le monde sur les attentes des citoyens et sur la façon dont les gouvernements peuvent mesurer leur rendement. En moins de deux ans, ces recherches ont encouragé divers gouvernements à améliorer la prestation de leurs services.

La demande pour les publications du CCG a continué d'être importante au cours de la période visée, soit plus de 6 000 publications distribuées au Canada et à l'étranger, et plus de 14 200 publications téléchargées à partir du site Web du CCG. En outre, en janvier 2000, le CCG a fait paraître une édition spéciale de la publication *De solides assises : Rapport du groupe de travail sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique*, en l'honneur du regretté John Tait.

Programme international

Le nouveau partenariat pour la coopération internationale est un outil important qui aidera le Centre à se créer un statut de centre d'expertise de calibre mondial. Étant donné qu'on considère la fonction publique du Canada comme une des meilleures au monde, de plus en plus de pays étrangers cherchent à profiter du savoir-faire et des pratiques privilégiées du secteur public canadien (en 1998-1999, les institutions fédérales ont été abordées par plus de 1 250 organisateurs de visites d'étude). Nous savons depuis plusieurs années qu'il est nécessaire de trouver une stratégie pour donner suite à cette croissance exponentielle. Le partenariat comble ce besoin et donne aux fonctionnaires l'occasion d'évaluer et de comparer leurs pratiques à celles de leurs collègues dans d'autres sphères de spécialisation tout en mettant à profit l'expérience des autres pays.

- On a créé un partenariat volontaire entre les ministères, les organismes, les institutions parlementaires et les tribunaux fédéraux en vue d'offrir un accès à guichet unique au savoir-faire et aux connaissances du secteur public canadien. Il existe deux groupes de partenaires : 19 institutions collaborent avec d'autres pays dans les domaines de la gouvernance et de la gestion du secteur public; 20 autres institutions prennent part à une collaboration sectorielle (p. ex. dans les domaines du transport, de l'industrie ainsi que des pêches et des océans).
- Le secrétariat de l'organisation a reçu l'approbation du Conseil du Trésor pour une durée de trois ans en tant que projet-pilote visant à appuyer les efforts des institutions membres pour établir des priorités communes sur le plan des politiques, d'échanger de l'information et des pratiques privilégiées et de travailler ensemble à des projets internationaux.

- On a créé un site Web innovateur qui sert de portail clé pour atteindre l'expertise du secteur public fédéral. Il contient la première base de données fédérale en ligne des projets de coopération internationale; des outils de planification et de gestion des délégations attendues; une plate-forme de gestion et de partage des connaissances fédérales et des inventaires d'expertise liés aux systèmes du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international; des liens avec des bases de données et des sites Web au Canada et partout dans le monde.
- Bon nombre de projets-pilotes ont été mis sur pied dans le but de diffuser l'expertise canadienne en matière de réforme du secteur public et du développement des ressources humaines en collaboration avec des pays comme Singapour, l'Afrique du Sud, le Brésil, le Chili et la Chine.

Des gestionnaires prêts à servir en cette ère du savoir

Le CCG cherche à développer des gestionnaires qui soient bien préparés à servir à l'ère du savoir en leur transférant efficacement connaissance et expertise par l'intermédiaire d'une variété de médiums, notamment l'apprentissage en classe, les programmes de développement de carrière, les opportunités d'apprentissage informel et l'utilisation de la technologie dans l'apprentissage. Au cours de la dernière année, le Centre a dû relever de nombreux défis pour accroître et améliorer la capacité de leadership organisationnel et soutenir les dirigeants qui doivent composer avec les changements et les transformations engendrés dans la fonction publique par la venue de l'ère du savoir.

Réorientation des programmes d'apprentissage

D'abord, le Centre a tenté d'élargir la portée verticale et horizontale de ses programmes d'apprentissage, ce qui s'est traduit par une augmentation du nombre de cours, d'offres et de révisions aux programmes existants. Le Centre a fait des progrès importants, en augmentant le nombre de cours de plus de 50 p. 100 et en doublant le nombre d'offres et de participants dans les programmes à inscriptions ouvertes. Les offres régionales ont contribué à cette croissance, de même que la participation des gestionnaires qui ne sont pas des cadres supérieurs. Sur le plan de la qualité, les cours ont toujours obtenu des cotes allant de 4.2 à 4.7 sur une échelle de 5. De surcroît, étant donné que la réorientation des programmes d'apprentissage a été menée en respectant les objectifs stratégiques de recouvrement des coûts, on peut constater que les programmes ont réussi à répondre à la demande des clients en examinant la croissance des revenus, qui sont 75 p. 100 plus élevés que les revenus prévus pour 1999-2000 (voir la section III pour plus de détails).

Croissance des programmes à inscriptions ouvertes :

- ★ les offres sont passées de 30 à 72
- ★ les offres régionales sont passées de 7 % à 27 %
- ★ le nombre de participants est passé de 600 à 1 502

De même, le Centre a exploré la technologie en vue de rehausser et d'élargir les possibilités d'apprentissage pour les gestionnaires de la fonction publique. Pour ce faire, il a fallu élaborer une stratégie d'apprentissage à distance, mettre sur pied les projets-pilotes connexes ainsi qu'un certain nombre de projets de développement du Web, et renforcer et actualiser l'infrastructure technique du CCG. Le nouveau groupe des Programmes d'apprentissage assisté par ordinateur est également le champion de l'élaboration et de la mise à exécution de nouvelles stratégies et initiatives visant à favoriser l'utilisation de la technologie au CCG.

Programmes de développement communautaire et de carrière

L'augmentation de la participation régionale et les besoins des nouveaux groupes de candidats ont poussé l'expansion du Programme de stagiaires en gestion (PSG) et du programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP). Le PSG a été élargi pour inclure des blocs de participants de certains ministères et le CAP a été élargi pour inclure des participants de milieux sectoriels comme les spécialistes de la GI-TI. Les travaux préparatoires qui permettront d'offrir ces programmes à plus grande échelle vont bon train car l'augmentation de la participation sera encore plus rapide au cours des années à venir.

La refonte et la modernisation du module d'orientation du PSG a été menée à bien. Le CAP a, lui aussi, subi une refonte exhaustive pour le rendre plus pertinent en veillant à ce qu'il s'inspire des dernières tendances en matière de perfectionnement professionnel. Après avoir réussi les étapes initiales de la refonte, le nouveau volet éducatif a été offert pour la première fois en février 2000.

La demande croissante et l'utilisation accrue du volet éducatif des programmes dans d'autres formules d'enseignement sont autant d'indices de la réussite. On a offert avec succès des modules du PSG à l'extérieur du programme sur une base de recouvrement des coûts. La demande constante a mené à l'inclusion des modules dans les offres de Formation et perfectionnement Canada. Compte tenu de la demande pour les cours offerts par l'intermédiaire du PSG et du CAP, le Centre élabore deux nouveaux programmes qu'il mettra à la disposition de tous les gestionnaires et aspirants gestionnaires : *Introduction à la gestion* et *Développement de carrière* seront offerts à l'automne 2000.

Parmi les stagiaires en gestion :

- ★ 88 % affirment que le programme a contribué à leur perfectionnement professionnel
- ★ 80 % estiment qu'ils ont établi des contacts qui les aideront dans leur carrière
- ★ 80 % recommanderaient les événements d'apprentissage du volet éducatif du PSG à leurs collègues

La technologie a également joué un rôle important dans l'amélioration des programmes lorsque deux projets-pilotes ont été conçus pour le PSG : une évaluation tous azimuts effectuée en ligne et l'identification de produits multimédias visant à améliorer les compétences des gestionnaires intermédiaires.

On a offert des événements d'apprentissage spécifiques aux participants du Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS). Le premier groupe de participants a pris part à un programme sur les politiques, et les gestionnaires des participants du PPACS ont participé à des ateliers ayant eu lieu en juin et en octobre. Le deuxième groupe du PPACS a participé à une activité d'orientation et au cours *Coaching vers les percées et l'engagement*.

Les Programmes adaptés au contexte ont considérablement contribué à élargir la portée du CCG et à multiplier les possibilités d'apprentissage pour les gestionnaires. En tout, on a offert vingt-cinq cours adaptés au contexte, dont un tiers dans les régions. Plus de la moitié des participants étaient d'un échelon inférieur à EX. On a élaboré trois nouveaux cours adaptés au contexte qui seront offerts en 2000-2001 : *Le contexte canadien*, *Le Canada dans le monde (introduction)* et *Le Canada dans le monde (avancé)*.

Programmes d'apprentissage corporatifs

La capacité de leadership est un élément essentiel pour les gestionnaires de la fonction publique, un élément que les programmes du CCG cherchent à développer tant sur le plan de la capacité de chaque gestionnaire d'être un leader que sur la capacité plus spécifique de diriger la mise en oeuvre de certaines priorités ministérielles en respectant les programmes de politiques et de gestion de l'administration publique.

Parmi les efforts du Centre pour élargir sa portée, le CCG a offert trois cours de leadership dans la première catégorie en apportant des changements majeurs à la conception des cours :

- Le cours traditionnel d'une durée de deux semaines, *Leadership chez le cadre de direction*, ouvert aux seuls cadres de direction, a été transformé en cours d'une semaine, *Leadership : réflexion et action*, ouvert à tous les gestionnaires.
- *Le leadership en période de transition* est un cours qui donne aux participants les outils dont ils ont besoin pour diriger de grands changements continus.
- Le programme *Coaching vers les percées et l'engagement* a été lancé.
- Le travail se poursuit pour l'élaboration d'un nouveau programme exhaustif de leadership corporatif composé de modules sur le coaching, le service axé sur les citoyens et les politiques.

Parmi ceux qui ont suivi *Le leadership en période de transition* :

- ★ 88 % estiment que le programme les a aidé à gérer les transitions antérieures dans la fonction publique
- ★ 80 % estiment que le programme les a équipés pour gérer la transition constante vers une organisation apprenante
- ★ 93 % recommanderaient le programme à d'autres.

Dans la deuxième catégorie de capacités de leadership plus spécifiques, le premier programme offert était axé sur la stratégie organisationnelle quant au programme du Canada à l'intention des nations autochtones, Rassembler nos forces. Le séminaire *Les questions autochtones et l'autonomie gouvernementale* a été offert à neuf endroits différents au Canada. Trois autres cours ministériels prioritaires ont été conçus, dont deux ont été mis sur pied sous forme de projets-pilotes à temps pour servir aux ministères qui souhaitent donner suite aux travaux de deux groupes de travail fédéraux sur la question d'une fonction publique représentative et inclusive (*La gestion du service axé sur les citoyens* et *La diversité : vision et action*). Le troisième cours (*Mener les politiques*) sera mis sur pied en 2000-2001. On travaille également, en collaboration avec le chef de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor, à l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage en vue de doter les gestionnaires fédéraux des outils nécessaires pour la mise en oeuvre de l'initiative Gouvernement en ligne.

Événements d'apprentissage

Les événements d'apprentissage ont pour but d'aborder les nouveaux enjeux auxquels les gestionnaires de la fonction publique doivent faire face en utilisant des opportunités d'apprentissage informel et de cueillette de connaissances qui complètent l'apprentissage en classe. On a constaté que ce genre d'apprentissage aide les participants à mieux comprendre la matière en leur permettant de partager leurs connaissances et leurs expériences, de débattre une vaste gamme de questions et d'interagir avec des praticiens et des universitaires.

Les discussions informelles sont des exposés par une ou plusieurs personnes, des entrevues ou des tables rondes, suivies d'un débat interactif avec l'auditoire. En 1999-2000, on a axé les discussions sur quatre thèmes : Au-delà de la nouvelle, Les valeurs et l'éthique dans la fonction publique, Leaders et visions mobilisatrices, Au service des Canadiens à l'ère du savoir. La portée de ce programme prend de l'expansion grâce à un projet-pilote qui permet à tous les gestionnaires du pays d'assister à des versions diffusées sur le site Web du CCG.

Le CCG a également lancé deux nouvelles *Séries thématiques* qui prennent la forme de quatre séances d'une demi-journée, soit *Le Canada dans le monde* et *Le Canada : un pays à redécouvrir*. Ces activités font suite aux demandes pour une formule d'apprentissage qui se situe à mi-chemin entre les séances courtes et le cours complet. Les Séries thématiques continueront d'être offertes pour l'année qui vient.

Dans le secteur des activités spéciales, le volet éducatif du Programme de reconnaissance d'entrée au groupe des cadres de direction a fait l'objet d'excellents commentaires pour les activités d'hiver et d'automne. Un programme de conférenciers pour les Déjeuners des sous-ministres s'est vu accorder une cote très positive dans l'ensemble et l'Orientation des sous-ministres, qui s'est tenue en mars 2000, a été une réussite.

Apprentissage assisté par ordinateur

L'utilisation efficace de la technologie est un élément clé pour créer un centre d'expertise de calibre mondial en gestion du secteur public et pour préparer les gestionnaires de la fonction publique aux défis de l'avenir. La technologie a été mise à contribution dans presque tous nos efforts d'expansion et d'amélioration des programmes durant la période visée. La technologie peut aider le Centre à élargir sa portée et son efficacité tout en donnant à chaque gestionnaire plus de possibilités d'apprendre et de se créer un réseau.

Nous avons fait référence aux projets-pilotes visant à explorer l'application de la technologie aux programmes d'apprentissage du CCG dans les réalisations sur le plan du rendement du Centre, p. ex. la diffusion Web des discussions informelles, l'utilisation des produits d'apprentissage multimédia dans le cadre du PSG en vue d'améliorer les compétences des gestionnaires intermédiaires, un outil d'évaluation tous azimuts en ligne, la création d'un nouveau site Web pour le partenariat pour une coopération internationale. Ces projets-pilotes nous donnent l'occasion d'explorer les diverses options technologiques et d'en évaluer la pertinence et l'efficacité en vue de continuer d'améliorer et de parfaire les programmes.

L'élaboration du *Coach d'apprentissage*, un environnement à guichet unique qui a pour but de soutenir les besoins d'apprentissage des gestionnaires, est un des grands projets du groupe des Programmes assistés par ordinateur. Cet outil interactif aide les participants à remplir un questionnaire d'auto-évaluation et à élaborer un plan d'apprentissage en ligne. Le *Coach d'apprentissage* fournit également aux gestionnaires un accès vaste et convivial à tous les produits et services du CCG. Le lancement est prévu pour septembre 2000.

Du point de vue interne, l'infrastructure du CCG a été renforcée et actualisée tout au long de 1999-2000. Pour veiller à ce que la transition à l'an 2000 se fasse sans trop de problèmes, le matériel et les logiciels informatiques ont été mis à l'essai et nous avons préparé des plans d'urgence. Nous avons amélioré l'infrastructure du CCG en procédant à une modernisation de l'équipement et des systèmes informatiques. Nous avons installé une nouvelle technologie qui transmet directement les diffusions vidéos aux classes et aux ordinateurs personnels de tous les employés du CCG par l'intermédiaire du réseau du Centre et nous avons amélioré le système d'accès à distance pour permettre aux employés d'avoir accès à leur courriel et à leurs fichiers informatiques où qu'ils soient, à n'importe quel moment.

Liens avec les priorités gouvernementales

À l'échelle plus vaste du gouvernement, le Centre a joué un rôle clé pour donner suite au Discours du Trône d'octobre 1999, plus précisément en ce qui a trait à l'accent que le gouvernement souhaite mettre sur le recrutement, la conservation et la formation continue d'une main-d'oeuvre fédérale compétente. Le greffier du Conseil Privé a créé trois comités de sous-ministres et les a chargés de s'occuper de ces priorités. Le Centre a soutenu le Comité sur l'apprentissage et le perfectionnement ainsi que la présidente dans son rôle de Présidente du Comité.

Le Comité a le mandat, entre autres, d'élaborer un programme d'apprentissage susceptible de soutenir l'apprentissage continu dans la fonction publique et de préparer les fonctionnaires à bien servir les intérêts du Canada et des Canadiens à l'ère du savoir. Ce mandat, bouclé par la mission et le secteur d'activité du centre, est étroitement lié au but du Centre de répondre aux besoins qui se profilent en matière de perfectionnement des cadres de la fonction publique.

Le Comité, en collaboration avec le CCG, le Réseau du leadership, la Commission de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor, les conseils fédéraux régionaux dans chaque province et les comités interministériels dans les territoires, a lancé un processus de consultation au printemps 2000 afin de sonder les fonctionnaires partout au pays pour connaître leurs points de vue sur l'élaboration d'un programme d'apprentissage. À mesure qu'il progresse, ce processus fera une contribution cruciale à l'engagement du Centre de fournir un cadre de gestionnaires bien préparés à servir à l'ère du savoir.

Gestion interne

Au cours de la période visée, le CCG a poursuivi sa mise en oeuvre de deux grandes initiatives gouvernementales : le Système de classification universel, qui consiste à examiner toutes les descriptions de travail pour veiller à ce qu'aucune des évaluations d'échelons ne contienne de parti pris sexiste; et la Stratégie sur l'information financière (SIF) qui consiste surtout en changements dans les méthodes comptables, soit d'une comptabilité de caisse à une comptabilité d'exercice. Cette dernière initiative s'encadre dans le projet plus vaste de Fonction de contrôleur modernisée et inclut, entre autres choses, le développement des compétences et des systèmes nécessaires pour mieux intégrer l'information financière de façon significative en vue d'appuyer le processus décisionnel. Nous poursuivrons cette tâche durant la prochaine période d'examen pour parvenir à respecter le délai d'avril 2001 fixé pour la SIF.

Section III : Rendement financier

Aperçu du rendement financier

Le Centre canadien de gestion obtient ses fonds de deux sources : les crédits annuels (environ 10 millions de dollars) et les recettes qu'il génère en offrant ses cours selon une méthode de recouvrement des coûts. Le Rapport sur les plans et les priorités de 1999-2000 prédisait des recettes dépassant à peine 3 millions de dollars pour l'année à venir, mais la demande de notre clientèle élargie et la hausse des offres augmentent à un tel rythme que les recouvrements ont dépassé la marque des 5 millions de dollars.

Les autres facteurs qui ont contribué à l'écart entre les Dépenses prévues (13 942 000 \$) et les Dépenses réelles (17 783 809 \$) sont, entre autres, un report en aval des ressources non dépensées l'année précédente, le règlement à l'échelle de l'administration fédérale de diverses conventions collectives accordant une hausse salariale à la plupart des employés du CCG et l'arrivée de fonds du Conseil du Trésor pour faciliter les programmes corporatifs sur la diversité et les Autochtones.

Centre canadien de gestion	
Dépenses prévues	13 942 000 \$
<i>Autorisations totales</i>	<i>18 070 906 \$</i>
1999-2000 Dépenses réelles	17 783 809 \$

Tableaux financiers récapitulatifs*

1. Sommaire des crédits approuvés
2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
3. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles
4. Recettes disponibles aux termes de l'alinéa 29.1(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP)
5. Paiements de transfert

* L'information concernant la passerelle entre l'ancienne et la nouvelle structure de rapport du Centre est fournie à la section IV, Aperçu du ministère.

Tableau financier 1 - Sommaire des crédits approuvés

Ce tableau explique comment le Parlement alloue des crédits au CCG. La première ligne concerne le crédit voté annuellement. La deuxième ligne est un crédit législatif et fait référence aux activités de recouvrement des coûts; le Centre ne peut dépenser ce montant que s'il génère des recettes équivalentes à ce dernier. Si les recettes varient au cours de l'exercice, le crédit est adapté en conséquence. Enfin, la troisième ligne concerne les contributions de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés, soit un pourcentage fixe des coûts salariaux du Centre.

Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)				
		1999-2000		
Crédit	Centre canadien de gestion	Dépenses prévues	Autorisations totales¹	Dépenses réelles
5	Dépenses du Programme	9 725	11 385	11 098
(S)	Dépenses aux termes de l'alinéa 29.1 (1) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>	3 095	5 392	5 392
(S)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	1 122	1 294	1 294
Total		13 942	18 071	17 784

(1) Somme des montants prévus au Budget principal des dépenses, des budgets supplémentaires et des autres autorisations.

Tableau financier 2 - Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Ce tableau explique comment le CCG a utilisé les ressources décrites au Tableau 1. Il montre également le coût net du Programme pour l'État en ajoutant le coût des services fournis gratuitement au CCG par d'autres ministères, par exemple l'espace fourni par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)			
Centre canadien de gestion	1999-2000		
	Dépenses prévues	Autorisations totales¹	Dépenses réelles
ETP	96	99	99
Fonctionnement ²	13 767	17 896	17 609
Capital	-	-	-
Subventions et contributions	175	175	175
Total des dépenses brutes	13 942	18 071	17 784
moins :			
Recettes disponibles aux termes de l'alinéa 29.1 (1) de la <i>LGFP</i>	3 095	5 392	5 392
Total des dépenses nettes	10 847	12 679	12 392
Autres recettes et dépenses			
Produit de la vente de biens excédentaires de l'État	0	22	16
Coûts des services offerts par d'autres ministères	987	1 441	1 441
Coût net du programme	11 834	14 142	13 849
(1) Somme des montants prévus au Budget principal des dépenses, des budgets supplémentaires et des autres autorisations.			
(2) Inclut les contributions aux Régimes d'avantages sociaux des employés.			

Tableau financier 3 - Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles

Ce tableau fournit un point de vue historique de l'utilisation que le CCG fait de ses ressources. L'augmentation des dépenses au fil des ans découle du fait que la clientèle du Centre s'est presque décuplée et de la demande croissante pour les programmes offerts selon la méthode du recouvrement des coûts.

Comparaison historique des dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)					
Secteur d'activité	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	1999-2000		
			Dépenses prévues	Autorisations totales ¹	Dépenses réelles
Centre canadien de gestion	13 972	15 270	13 942	18 071	17 784
Total	13 972	15 270	13 942	18 071	17 784

(1) Somme des montants prévus au Budget principal des dépenses, des budgets supplémentaires et des autres autorisations.

Tableau financier 4 - Recettes disponibles aux termes de l'alinéa 29.1 (1) de la LGFP

Ce tableau compare les recettes prévues et les recettes réelles du CCG. Encore une fois, l'augmentation des activités génératrices de recettes au fil des ans provient de l'expansion de la clientèle du Centre et de l'augmentation des offres.

Recettes disponibles aux termes de l'alinéa 29.1 (1) de la LGFP (en milliers de dollars)					
Secteur d'activité	Recettes réelles 1997-1998	Recettes réelles 1998-1999	1999-2000		
			Recettes prévues	Autorisations totales	Recettes réelles
Centre canadien de gestion	3 642	4 474	3 095	5 392	5 392
Total des recettes disponibles	3 642	4 474	3 095	5 392	5 392

Tableau financier 5 - Paiements de transfert

Ce tableau fournit un point de vue historique sur les sommes transférées par le CCG à d'autres organisations au fil des ans. Ce petit fonds de contribution a pour but de permettre au Centre de soutenir les activités d'autres organisations, comme l'Institut d'administration publique du Canada, qui visent les mêmes buts que lui.

Paiements de transfert (en milliers de dollars)					
Centre canadien de gestion	Dépenses réelles 1997-1998	Dépenses réelles 1998-1999	1999-2000		
			Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Subventions	-	-	-	-	-
Contributions	146	175	175	175	175
Total des paiements de transfert	146	175	175	175	175

Section IV : Aperçu du ministère

En avril 1988, conscient du besoin d'excellence chez les dirigeants de la fonction publique, le premier ministre de l'époque a annoncé la décision du gouvernement de créer un centre national d'excellence crédible, de calibre mondial en enseignement et en recherche sur la gestion du secteur public. Le Centre canadien de gestion (CCG) a été officiellement créé par une loi du Parlement (projet de loi C-34) le 1^{er} décembre 1991.

Mandat, vision et mission

Le mandat général du CCG consiste à répondre aux besoins de perfectionnement professionnel des gestionnaires de la fonction publique dans les deux langues officielles. Les sept objectifs du CCG énumérés ci-dessous ont été enchâssés à l'article 4 de la *Loi sur le CCG* :

- inciter à la fierté et à la qualité dans la gestion de la fonction publique et stimuler chez les gestionnaires de celle-ci le sens de la finalité, des valeurs et des traditions la caractérisant;
- contribuer à ce que ces gestionnaires aient la compétence, la créativité et les connaissances en gestion, notamment en matière d'analyse, de conseils et d'administration, nécessaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des grandes orientations, à l'adaptation aux changements, y compris en ce qui touche le caractère social, culturel, racial et linguistique de la société canadienne, et à une gestion efficace et équitable des programmes et services de l'État ainsi que de son personnel;
- aider les gestionnaires de la fonction publique à établir des relations de collaboration fructueuses avec les membres du personnel de tous les niveaux par leur leadership, leur motivation, l'efficacité de leurs communications internes et l'incitation à l'innovation, à la fourniture au public de services de haute qualité et au développement des compétences personnelles;
- former dans la fonction publique et y attirer par ses programmes et études, des personnalités de premier ordre qui reflètent la diversité de la société canadienne et les appuyer dans la progression d'une carrière de gestionnaires voués, au sein du secteur public, au service du Canada;
- élaborer et mettre en oeuvre, à l'intention des gestionnaires du secteur public, et plus particulièrement des cadres supérieurs de la fonction publique, des programmes de formation, d'orientation et de perfectionnement;
- mener des études et des recherches sur la théorie et la pratique de la gestion dans le secteur public;
- sensibiliser la population canadienne aux questions relatives à la gestion du secteur public et à l'ensemble du processus gouvernemental, et faire participer à son idéal de perfection dans l'administration publique des personnalités et des organismes appartenant à de multiples secteurs d'activité.

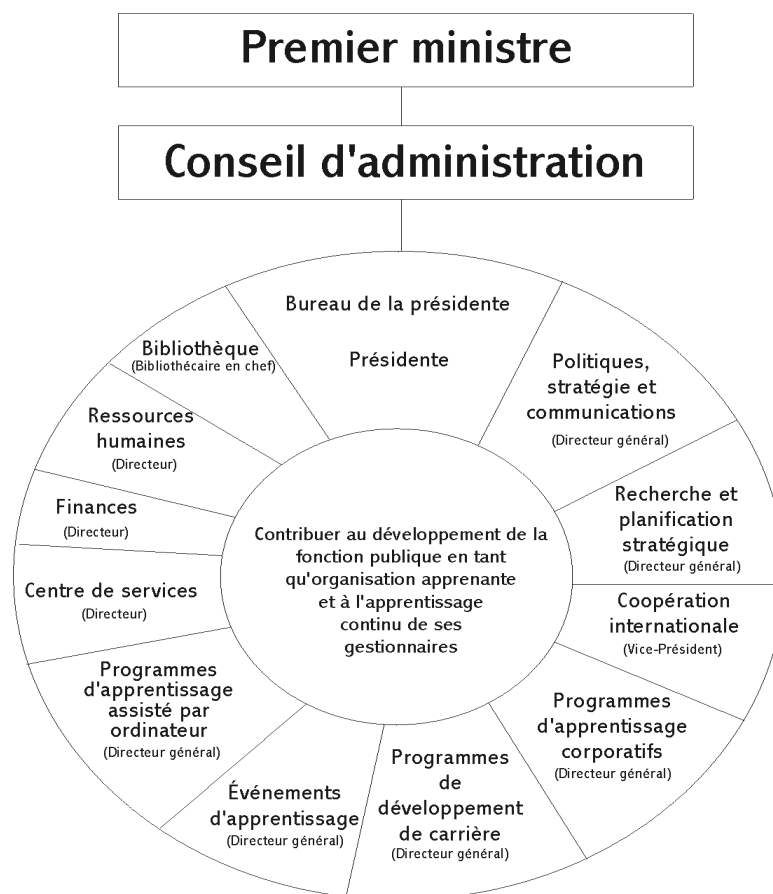
La mission du CCG

Le CCG entend devenir une institution de classe internationale vouée à l'excellence dans la gouvernance, la gestion du secteur public, l'apprentissage et le leadership, et une ressource nationale au service de tous ceux et celles qui souscrivent à sa quête d'excellence.

Organisation du ministère

Le Centre est dirigé par une présidente qui a le rang de sous-ministre et tient le rôle de premier dirigeant. Le Centre est régi par un Conseil d'administration qui, en vertu de l'article 12 de la *Loi sur le CCG*, «...est chargé de la conduite des travaux et des activités du Centre ». Les membres du Conseil d'administration ainsi que le président, sont nommés par le gouverneur en conseil. Un nombre égal de membres des secteurs public et non public sont nommés. Le greffier du Conseil privé est président du Conseil et le secrétaire du Conseil du Trésor, le président de la Commission de la fonction publique ainsi que le président du CCG sont nommés d'office. Une liste des membres du Conseil d'administration du CCG est fournie à la section V. Aux fins de la *Loi sur le CCG*, le premier ministre est le ministre responsable du Centre.

En 1999-2000, le Centre a continué d'ajuster et de réadapter sa structure organisationnelle. Vous trouverez ci-dessous une version actualisée de l'organigramme fourni dans le Rapport sur les plans et les priorités de 1999/2000. Cet organigramme intègre divers changements mentionnés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2000-2001, notamment la création d'un groupe sur les Politiques, stratégie et communications et d'un groupe International, la transformation des Événements d'apprentissage en programme complet, la création d'un groupe des Programmes assistés par ordinateur et d'un Centre de services. Par conséquent, en 1999-2000, le Centre fonctionnait avec six grands groupes sous la direction d'un directeur-général (ou d'un vice-président dans le cas de la Coopération internationale) qui relevait directement de la présidente. Quatre autres groupes assumaient des fonctions administratives de soutien essentielles à l'organisation (Centre de service, Ressources humaines, Finances et Bibliothèque) sous la direction d'un directeur relevant directement de la présidente.

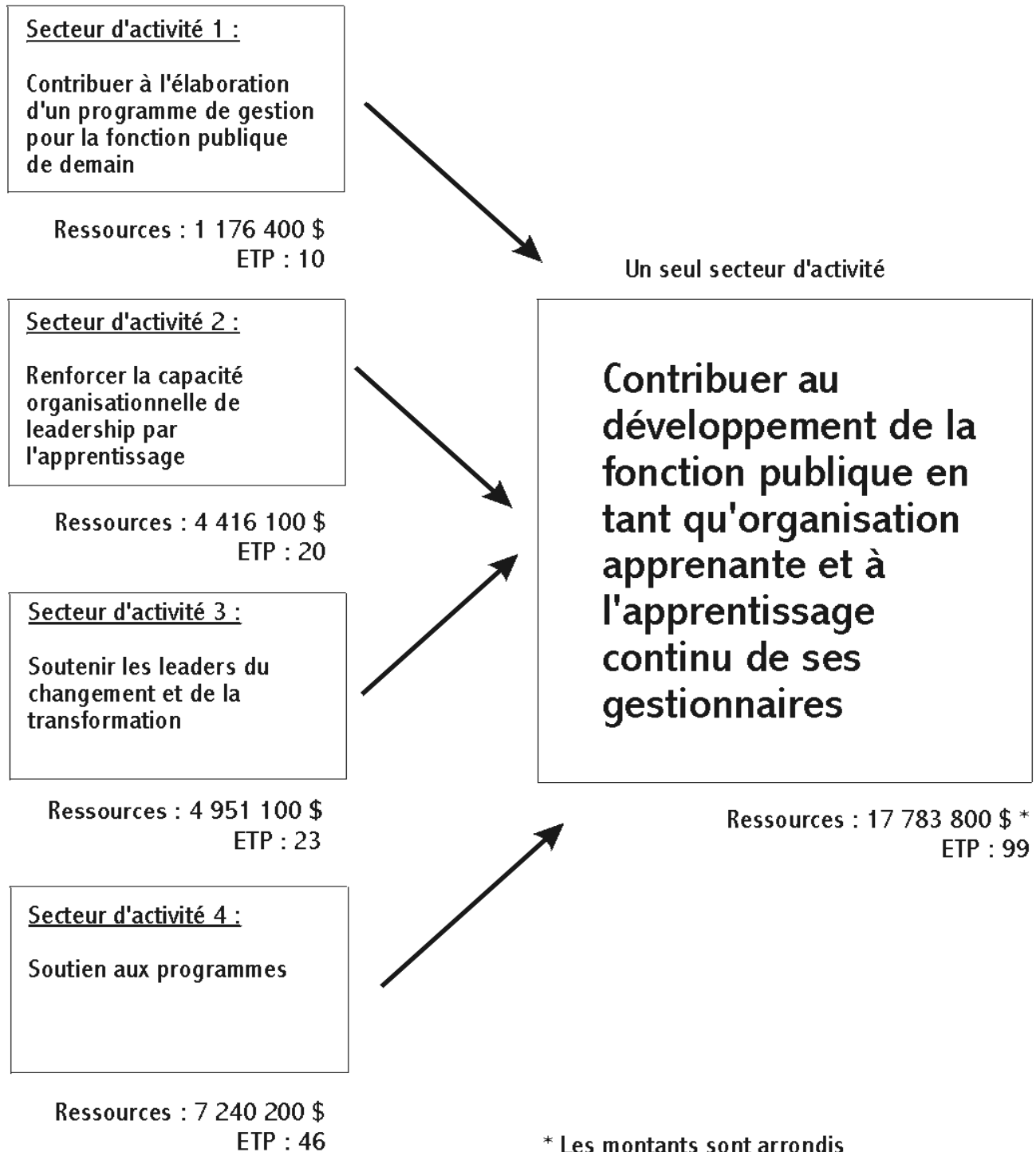


Passerelle de l'ancienne à la nouvelle structure

Le regroupement des quatre secteurs d'activité qui formaient l'ancienne structure du CCG en un seul secteur exhaustif est décrit ci-dessous. Les chiffres pertinents y sont indiqués.

Le secteur d'activité unique est axé sur notre contribution au perfectionnement de la fonction publique en tant qu'organisation apprenante et à l'apprentissage continu des gestionnaires de la fonction publique. Il faut donc avoir une organisation souple et sensible aux besoins en constante évolution des gestionnaires de la fonction publique à l'ère du savoir. Le regroupement des activités en un seul secteur rehausse la capacité du Centre de fonctionner uniformément, de générer des idées et des défis efficaces dans toute l'organisation afin d'instaurer une interconnexion totale entre la recherche, les priorités sur le plan des politiques et les programmes d'apprentissage. Il sert également à intégrer la technologie et à resserrer les liens entre les clients, les programmes et les partenaires. De cette façon, le Centre est plus en mesure d'accroître la capacité du groupe des cadres de la fonction publique et de satisfaire les besoins de formation, de perfectionnement et d'apprentissage de ces derniers afin qu'ils puissent relever les défis de leur époque en accomplissant leur mission de servir le Canada et les Canadiens.

Passerelle de l'ancienne à la nouvelle structure



Section V : Renseignements supplémentaires

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec :

Jocelyne Bourgon
Présidente
Centre canadien de gestion
(613) 992-8165

Site Web du CCG :

www.ccmd-ccg.gc.ca

Texte législatif :

Loi sur le Centre canadien de gestion, L.C., 1991, chapitre 16, C-34

Secteurs d'activité de l'ancienne structure

Secteur d'activité	Principaux secteurs de résultats	Association avec la nouvelle structure
<i>Contribuer à l'élaboration d'un programme de gestion pour la fonction publique de demain</i>	<p>La recherche stratégique sur la gestion du secteur public contribue au programme de gestion organisationnelle de la fonction publique d'aujourd'hui et de demain.</p> <p>Le cadre de la haute direction est plus engagé envers le programme organisationnel, plus informé sur les tendances stratégiques et les pratiques de pointe en matière de gestion. Par conséquent, il élabore un ensemble de pratiques plus fortes.</p>	<p>Engagement envers la création d'un centre d'expertise de calibre mondial</p> <p>Engagement envers un cadre de gestion bien préparé</p>
<i>Renforcer la capacité organisationnelle de leadership par l'apprentissage</i>	<p>Renforce la capacité de la direction en lui fournissant les compétences requises pour servir efficacement les Canadiens</p>	<p>Engagement envers un cadre de gestion bien préparé</p>
<i>Soutenir les leaders du changement et de la transformation</i>	<p>Stratégies visant à cerner et à aborder des questions courantes d'apprentissage des cadres en vue de soutenir la gestion des changements dans la fonction publique</p> <p>Interventions à grande échelle en vue d'améliorer le rendement des cadres</p>	<p>Engagement envers un cadre de gestion bien préparé</p> <p>Engagement envers un cadre de gestion bien préparé</p>
<i>Soutien aux programmes</i>	<p>Renforce la capacité interne du CCG (centre d'expertise de calibre mondial)</p> <p>Le CCG est un parfait exemple de ce qu'il enseigne</p>	<p>Engagement envers la création d'un centre d'expertise de calibre mondial</p> <p>Engagement envers la création d'un centre d'expertise de calibre mondial</p>

Conseil d'administration, juin 2000

Président

Mel Cappe

Greffier du Conseil privé et secrétaire du Cabinet

Membres

Ronald Bilodeau

Secrétaire associé du Cabinet et Sous-greffier du Conseil Privé

Jocelyne Bourgon

Présidente, Centre canadien de gestion

Donald W. Campbell

Sous-ministre des Affaires étrangères, Affaires étrangères et commerce international

Glenna Carr

Premier dirigeant, Carr-Gordon Limited

Frank Claydon

Secrétaire du Conseil du Trésor et Contrôleur général du Canada

Janice Cochrane

Sous-ministre, Citoyenneté et Immigration Canada

Richard Dicerni

Vice-président exécutif et secrétaire général de Ontario Power Generation Inc.

John Edwards

Ancien sous-ministre

André Jacques Galipeault

Président, Groupe Galipeault Inc.

Robert J. Giroux

Président, Association des Universités et Collèges du Canada

Peter Harrison

Sous-ministre, Ressources naturelles Canada

Arthur Kroeger

Chancelier, Université Carleton

Donald J. Savoie

Institut canadien de recherche sur le développement régional

Scott Serson

Président, Commission de la fonction publique