

2000-01

ENTENTE DE COOPÉRATION
ENTRE
LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

ET

LE GOUVERNEMENT DU ROYAUME DU MAROC

PORTANT SUR

LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ET LE RENFORCEMENT
DES SYSTÈMES DE GOUVERNANCE

LE GOUVERNEMENT DU QUÉBEC

représenté par la ministre des Relations
internationales

ET

LE GOUVERNEMENT DU ROYAUME DU MAROC

représenté par le ministre de la
Fonction publique et de la Réforme
administrative

Ci-dessous désignés comme les Parties,

ATTENDU QUE le Québec et le Maroc reconnaissent un intérêt mutuel au développement de la coopération et des échanges dans le domaine de l'administration publique, notamment dans les secteurs de la gouvernance et du renforcement institutionnel ;

ATTENDU QUE le *Programme des Nations unies pour le développement* (PNUD) a donné son appui au *Programme national de modernisation et d'amélioration des capacités de gestion de l'administration publique*(Mor/94/501) dont l'objectif fondamental est de soutenir la création au Maroc d'une capacité nationale durable de formulation, de mise en oeuvre et d'évaluation d'une politique intégrale de modernisation et d'amélioration des capacités de gestion de l'administration ;

ATTENDU QUE l'appui apporté par le PNUD permet notamment la mobilisation de ressources additionnelles complémentaires, pour la mise en oeuvre du programme d'action engagé ;

ATTENDU QUE ce programme prévoit la mise en oeuvre d'un volet important de réformes administratives comportant diverses activités de modernisation et d'amélioration des capacités de gestion de l'administration marocaine dont, notamment la réalisation d'une étude diagnostique et la définition d'un plan d'action pour la gestion des ressources humaines ;

ATTENDU QUE le groupe de travail chargé de cette étude et de la définition du plan d'action a effectué une mission au Québec, en octobre 1997 qui lui a permis de constater l'apport potentiel de l'École nationale d'administration publique (ENAP) ainsi que de ministères et d'organismes québécois dans le domaine spécifique de la gestion des ressources humaines et plus largement en matière de gouvernance et de réformes publiques ;

ATTENDU QU'en diverses occasions, le Maroc a sollicité la collaboration de l'ÉNAP qui bénéficie de l'expertise de personnels de la fonction publique du Québec, pour soutenir l'élaboration du Programme cadre national de gouvernance et de renforcement institutionnel dans ses diverses composantes ;

ATTENDU QUE le gouvernement du Québec et l'ÉNAP ont établi des liens formels de collaboration, dans le cadre d'un Protocole général d'entente prévoyant une collaboration et un appui mutuel dans divers champs, notamment pour la conception et la réalisation de programmes d'activités de développement des personnels qui oeuvrent au sein de l'administration publique gouvernementale, ainsi que pour la libération et l'affectation de personnels compétents en vue de leur participation aux fonctions et aux activités concourant au développement des ressources humaines ;

ATTENDU QUE le ministère des Relations internationales du Québec et l'ÉNAP sont convenus de collaborer dans le cadre dudit Protocole d'entente pour fournir l'expertise québécoise destinée à soutenir l'élaboration du *Programme cadre national de gouvernance et de renforcement institutionnel*;

RECONNAISSANT l'intérêt pour le Québec et le Maroc de partager leurs connaissances et leur expérience en matière de gestion publique et de mettre en commun une part de leurs moyens dans un esprit de coopération ;

DÉSIREUX de formaliser cette coopération, d'en fixer la nature et la portée et d'en établir les modes de réalisation ;

CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

OBJET DE L'ENTENTE

ARTICLE 1

La présente Entente établit le cadre de collaboration et d'échanges entre les Parties en vue d'assurer le développement de l'administration publique par le biais notamment de la modernisation administrative et le renforcement des systèmes de gouvernance.

Elle vise plus particulièrement à soutenir la mise en oeuvre des activités de modernisation et d'amélioration des capacités de gestion de l'administration publique marocaine, principalement dans le domaine de la gestion des ressources humaines

DOMAINES DE COOPÉRATION

ARTICLE 2

Pour atteindre leurs objectifs, les Parties privilégient la coopération et les échanges dans les domaines d'intérêt mutuel suivants :

- la simplification des procédures administratives ;
- le redéploiement des effectifs ;
- l'évaluation et la promotion des employés de l'État ;
- la formation continue des cadres ;
- la réflexion stratégique portant sur le rôle de l'État et l'avenir de la fonction publique ; et
- le soutien technique à la mobilisation des ressources.

Les objectifs poursuivis ainsi que les modes de collaboration prévus pour chacun des domaines sont établis à l'annexe I.

MISE EN OEUVRE

ARTICLE 3

Pour assurer la mise en oeuvre de la présente Entente, les Parties désignent comme leur représentant :

Pour la Partie québécoise :	le ministère des Relations internationales en collaboration avec l'École nationale d'administration publique (ENAP)
-----------------------------	---

Pour la Partie marocaine :	le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative
----------------------------	--

FINANCEMENT

ARTICLE 4

Les coûts des missions d'experts et des stages de personnels résultant de la coopération prévue dans la présente Entente sont pris en charge par les Parties, sur la base suivante :

- la Partie d'origine des participants assume le coût de leur transport international à l'aller et au retour, entre le territoire de chacune des Parties ; et
- la Partie d'accueil assume les coûts de séjour des participants sur son territoire, à savoir les frais d'hébergement, de subsistance et de transport local.

Les Parties pourront, si elles le jugent nécessaires, convenir d'autres modalités de soutien financier aux activités de coopération prévues dans le cadre de la présente Entente.

ARTICLE 5

Les Parties peuvent recourir à des sources extérieures de financement pour la réalisation des activités qu'elles déterminent.

ARTICLE 6

Chacune des Parties assume la totalité des coûts de ses représentants au sein du Comité technique Québec-Maroc créé en vertu de l'article 9, qui sont inhérents à l'exercice du mandat dudit Comité.

RÉMUNÉRATION

ARTICLE 7

La rémunération des participants aux activités de coopération réalisées dans le cadre de la présente Entente, qui séjournent sur le territoire de l'une des Parties, continue d'être assumée par l'organisme d'origine de ces participants.

Nonobstant ce qui précède la Partie marocaine assume les coûts des services professionnels fournis par l'ÉNAP, dans le cadre des activités de formation et de l'aide conseil.

La Partie marocaine s'engage à verser à l'ÉNAP, dès la signature de la présente Entente, une somme représentant cinquante pour cent (50 %) du montant estimé des coûts annuels des services professionnels fournis par l'ÉNAP et des coûts de séjour au Maroc des experts québécois conformément aux dispositions de l'article 4 de la présente Entente. Le solde de ce montant sera versé au fur à mesure de la réalisation des activités impliquant des experts québécois, lors de la présentation d'une réclamation à cet effet.

Une estimation des coûts prévus pour les services professionnels fournis par l'ÉNAP ainsi que des coûts de séjour au Maroc des experts québécois, pour la période du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2000, est établie à l'annexe II de la présente Entente.

CONSULTATION ET COORDINATION

ARTICLE 8

Chacune des Parties établit pour ce qui la concerne, les mécanismes requis de consultation et de coordination avec les ministères et les organismes intéressés à la coopération et aux échanges prévus dans la présente Entente.

COMITÉ TECHNIQUE

ARTICLE 9

Envue de l'application de la présente Entente, les Parties créent un Comité technique Québec-Maroc constitué de la façon suivante :

- La Partie québécoise désigne trois membres, dont au moins un représentant du ministère des Relations internationales et un représentant de l'ÉNAP.
- La Partie marocaine désigne trois membres, dont au moins un représentant du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative

ARTICLE 10

Ce comité se réunit une fois l'an, alternativement au Québec et au Maroc afin :

- d'étudier et d'approuver les activités à réaliser dans le cadre d'un plan d'action annuel ;
- d'établir les modalités de réalisation des activités arrêtées dans le cadre du plan d'action annuel et de déterminer les ressources requises ainsi que les sources de financement disponibles pour en assurer la mise en oeuvre efficace;
- d'examiner l'état de réalisation des activités menées dans le cadre du plan d'action annuel et d'en évaluer les résultats ;
- d'étudier le cas échéant, tout autre question relative à l'interprétation et à l'application de la présente Entente.

PLAN D'ACTION PROVISOIRE

ARTICLE 11

Pour faciliter et accélérer la mise en oeuvre de la présente Entente, les Parties établissent à l'annexe III un plan d'action provisoire pour l'année 1999.

Ce plan d'action sera soumis à l'approbation du Comité technique créé en vertu de l'article 9, à l'occasion de sa première réunion.

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 12

Les annexes font partie intégrante de la présente Entente.

Cette Entente est conclue pour une période initiale de trois ans, à compter de la date de son entrée en vigueur. Elle est renouvelable par tacite reconduction pour des périodes successives d'un an, sauf si l'une des Parties signifie à l'autre son désir d'y mettre fin, au moyen d'un avis écrit d'au moins trois mois.

Les différends pouvant survenir dans l'interprétation ou l'application de la présente Entente seront résolus par voie de négociation entre les Parties.

La présente Entente entre en vigueur le jour de sa signature par les Parties.

Fait à *Kalab*, le *23 octobre 1999*, en double exemplaire, en langue française et arabe, les deux textes faisant également foi.

POUR LE GOUVERNEMENT
DU QUÉBEC

POUR LE GOUVERNEMENT
DU ROYAUME DU MAROC

Louise Beaudoin

Louise Beaudoin
Ministre des Relations
internationales

Haziz El Houssine

*H*aziz El Houssine
Ministre de la Fonction publique
et de la Réforme administrative

[Signature]

ANNEXE 1

DOMAINES DE COOPÉRATION

OBJECTIFS ET MODES DE LA COOPÉRATION QUÉBÉCOISE

1. La simplification des procédures administratives

Objectif

L'objectif visé dans ce domaine est l'allégement des procédures découlant de la réglementation existante et des pratiques en vigueur dans les administrations publiques, afin d'améliorer les prestations et les services offerts aux citoyens. Pour ce faire, le gouvernement entend mettre en place un programme de simplification des procédures, réduire la complexité des interventions dispensées dans les administrations et faciliter aux usagers et aux entreprises, les démarches et les formalités administratives.

Mode de collaboration

La collaboration prévue pour atteindre cet objectif consiste à soutenir la démarche opérationnelle mise en place par le « Programme » en procédant dans un premier temps, à la formation d'un réseau de « simplificateurs » qui auront pour tâche de revoir l'ensemble des procédures et, dans un deuxième temps, en assurant la mise en application de la méthode retenue auprès de ministères et d'organismes « témoins ».

2. Le redéploiement des effectifs

Objectif

La coopération dans ce domaine vise à remédier aux dysfonctionnements liés aux effectifs : répartition inégale des employés entre les départements ministériels et notamment des cadres de haut niveau, mauvaise répartition géographique des effectifs, inadéquation du système de rémunération et difficulté d'optimisation des ressources humaines disponibles.

La mise en place des instruments de gestion du redéploiement devrait être en principe facilitée par le nouveau cadre législatif récemment adopté par le Parlement marocain.

Mode de collaboration

L'appui de la Partie québécoise consistera à jouer un rôle conseil auprès des responsables du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative en ce qui a trait, à la stratégie et la démarche à privilégier pour atteindre les objectifs poursuivis par le gouvernement marocain en matière de redéploiement. Cet avis devra tenir compte des réalités existantes, des études spécifiques en cours, notamment celles portant sur la définition de la fonction publique et des structures administratives, et des opinions recueillies auprès des responsables ministériels intéressés (les secrétaires généraux des ministères, les directeurs de ressources humaines). Les politiques de déconcentration/décentralisation administratives devront également être prises en compte dans la démarche qui sera proposée.

Les experts associés aux activités découlant de ce domaine pourront donner à la fin de leur mission une conférence ayant pour but de sensibiliser et d'informer les gestionnaires et le personnel de l'administration sur les questions que soulève le redéploiement des effectifs.

3. L'évaluation et la promotion des employés de l'État

Objectif

Le système d'évaluation en vigueur se caractérise par son insuffisance constatée tant au niveau de l'accès à la fonction publique qu'au niveau du déroulement de la carrière de ses agents. En effet, le concours, modalité centrale d'accès à la fonction publique et les différents modes d'évaluation pour la promotion interne (avancement au choix, examens d'aptitudes professionnelles), ne permettent pas aux administrations d'opérer une sélection rigoureuse et pertinente, répondant aux exigences d'une véritable politique de gestion des ressources humaines. C'est pourquoi certains correctifs doivent y être apportés.

Mode de collaboration

Dans le même esprit que celui privilégié pour le domaine du redéploiement des effectifs, la Partie marocaine souhaite recourir à l'expertise québécoise afin de déterminer les orientations et les actions à mettre en oeuvre pour moderniser le système d'évaluation en vigueur et aider à l'introduction de nouvelles modalités d'évaluation susceptibles de permettre à l'administration de mieux apprécier les qualifications des agents et le rendement des services.

Il s'agira pour la Partie québécoise de participer à la réflexion en cours, d'émettre des avis et de sensibiliser les gestionnaires publics aux nouvelles techniques d'évaluation du personnel.

La Partie québécoise fournira les services d'un expert qui, en collaboration avec un expert marocain, sera chargé de l'organisation d'un séminaire de formation portant sur l'élaboration de descriptions de postes en fonction d'un système de classification et d'évaluation des emplois.

4. La formation continue des cadres

Objectif

L'objectif visé dans ce domaine est le renforcement des capacités des cadres de l'État. Plus spécifiquement, il prévoit un soutien à l'implantation dans les services de méthodes modernes de management appliquées à la gestion des ressources humaines et l'aide à la constitution d'un réseau de formateurs spécialisés en matière de gestion des ressources humaines, en mesure de démultiplier l'action de formation sur le plan territorial (dans les régions).

Mode de collaboration

L'appui de la Partie québécoise consiste à assurer le développement des compétences des directeurs des ressources humaines et à assurer la formation de formateurs aptes à contribuer par leurs enseignements, à l'implantation d'une nouvelle philosophie de gestion qui met davantage sur la valorisation de l'élément humain.

À ces fins, il est prévu à court terme, la mise sur pied d'un programme de formation de haut niveau à l'intention principalement des gestionnaires des ressources humaines de ministères qui seront sélectionnés, sur la base de critères établis conjointement par la Partie marocaine et l'ENAP. Ce programme sera dispensé en trois phases de formation continue au cours de la période visée par le plan d'action. Il sera aussi accessible à un nombre restreint de cadres des administrations centrales et décentralisées ainsi qu'à un nombre limité de formateurs susceptibles de poursuivre la formation acquise. Vingt (20) formateurs seront ainsi formés. Le programme comprendra également l'organisation d'un stage d'études au sein de l'administration québécoise. L'Observatoire marocain de l'administration publique (OMAP) sera associé à la réalisation de cet important programme de formation.

La Partie québécoise sera également chargée d'offrir un séminaire de formation intitulé « *Développer sa carrière et ses compétences au féminin* » à l'intention de femmes cadres oeuvrant dans le secteur public. Ce séminaire sera organisé avec la collaboration de ressources marocaines.

5. La réflexion stratégique portant sur le rôle de l'État et l'avenir de la fonction publique

Objectif

Devant les mutations profondes que traversent l'État et la société au Maroc, il importe d'en saisir les conséquences sur l'administration en ce qui a trait à l'organisation, aux moyens humains et au cadre juridique. C'est pourquoi, il est nécessaire de mener une réflexion stratégique prospective permettant de discerner dans le tumulte actuel, les tendances lourdes d'évolution dans les domaines politiques, économique, social et démographique susceptibles d'affecter l'administration marocaine et la façon dont celle-ci doit se préparer pour y faire face. En raison des enjeux internes et externes qui pèsent sur le système administratif en vigueur, la Partie marocaine entend donc réserver dans le cadre de la coopération avec le Québec, une place de choix à la réflexion future sur le devenir de l'administration, en s'inspirant de l'expérience québécoise.

Mode de collaboration

La Partie québécoise assistera le ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative dans la mise en place d'un cadre organisationnel adéquat de réflexion prospective, dont le but principal sera d'aider les pouvoirs publics à dessiner les contours de l'administration marocaine de demain.

6. Le soutien technique à la mobilisation des ressources

Objectif

L'importance considérable des réformes administratives engagées par le gouvernement marocain nécessite la mobilisation de ressources financières supplémentaires. Les réalisations effectuées dans le cadre du budget du ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative par le biais du soutien financier apporté par le PNUD au « Programme » en cours d'exécution, méritent d'être renforcées et intégrées dans un projet global de réformes. La création attendue d'un fonds de soutien à la réforme administrative devrait faciliter la mobilisation de nouvelles ressources.

Mode de collaboration

La collaboration québécoise à la réalisation de cet objectif consistera à apporter un appui technique au ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative dans la recherche de nouvelles sources de financement. De façon plus concrète, cette assistance pourrait se traduire dans la préparation d'un dossier ou d'un projet pouvant servir de plate-forme pour développer des liens de partenariat et mobiliser les ressources nécessaires à la réalisation du « Programme ». Un expert québécois pourrait être chargé de cette tâche.

ANNEXE II
ESTIMATION
PRÉVISIONNELLE
DES COÛTS
1er juin 1999 au 31 mai
2000

Axes / activités	Coûts assumés par gouvernement du Maroc		Coûts assumés par Gouv. Québec	Contributions apportées par	
	remboursés à l'ENAP *	payés directement		Gouv. Québec	ENAP
L'évaluation et la promotion des employés					
Séminaire sur la rédaction des descriptions de tâche et classification des emplois	9 100,00 \$		1 200,00 \$	0,00 \$	1 800,00 \$
La formation continue des cadres					
Mission de sélection	4 910,00 \$		590,00 \$	0,00 \$	3 405,00 \$
Diffusion module 1 (1ère semaine)	17 250,00 \$		2 400,00 \$	9 750,00 \$	4 500,00 \$
Diffusior. module 1 (2ième semaine)	17 250,00 \$		2 400,00 \$	9 750,00 \$	4 400,00 \$
Diffusion module 2	14 500,00 \$		1 200,00 \$	0,00 \$	4 300,00 \$
Stage au Québec	17 250,00 \$	50 000,00 \$	7 500,00 \$	7 500,00 \$	4 500,00 \$
Lancement du cycle de formation au Maroc	6 950,00 \$		2 400,00 \$	3 750,00 \$	2 000,00 \$
Séminaire sur la carrière des femmes	7 600,00 \$		1 200,00 \$	0,00 \$	2 000,00 \$
La réflexion sur le rôle de l'État					
Visite du Ministre à Québec	0,00 \$	3 500,00 \$	1 000,00 \$	3 000,00 \$	3 500,00 \$
Le comité technique	0,00 \$	6 100,00 \$	0,00 \$	2 250,00 \$	3 050,00 \$
TOTAL	94 810,00 \$	59 600,00 \$	19 890,00 \$	36 000,00 \$	33 455,00 \$

* 50 % payable à la signature du contrat

ANNEXE II

ESTIMATION PRÉVISIONNELLE DES COÛTS PAR ACTIVITÉS ET POSTES DE DÉPENSES

1er juin 1999 au 31 mai 2000

Axes / activités	Coûts assumés par gouvernement du Maroc		Coûts assumés par Gouv. Québec	Contributions apportées par	
	remboursés à l'ENAP	payés directement		Gouv. Québec	ENAP
L'évaluation et la promotion des employés					
Séminaire sur la rédaction des descriptions de tâche et classification des emplois					
Honoraires	7 500,00 \$				1 500,00 \$
Transport aérien			1 200,00 \$		
Allocation de séjour	1 600,00 \$				100,00 \$
Matériel pédagogique					
Autres frais					200,00 \$
La formation continue des cadres					
Mission de sélection					
Honoraires	3 750,00 \$				2 250,00 \$
Transport aérien			590,00 \$		
Allocation de séjour	1 160,00 \$				1 155,00 \$
Matériel pédagogique					
Autres frais					
Diffusion module 1 (1ère semaine)					
Honoraires	9 750,00 \$			9 750,00 \$	1 500,00 \$
Transport aérien			2 400,00 \$		
Allocation de séjour	5 500,00 \$				300,00 \$
Matériel pédagogique	2 000,00 \$				2 500,00 \$
Autres frais					200,00 \$

ESTIMATION PRÉVISIONNELLE DES COÛTS
PAR ACTIVITÉS ET POSTES DE DÉPENSES
1er juin 1999 au 31 mai 2000

Axes / activités	Coûts assumés par gouvernement du Maroc		Coûts assumés par Gouv. Québec	Contributions apportées par	
	remboursés à l'ENAP	payés directement		Gouv. Québec	ENAP
Diffusion module 1 (2ième semaine)					
Honoraires	9 750,00 \$			9 750,00 \$	1 500,00 \$
Transport aérien			2 400,00 \$		
Allocation de séjour	5 500,00 \$				200,00 \$
Matériel pédagogique	2 000,00 \$				2 500,00 \$
Autres frais					200,00 \$
Diffusion module 2					
Honoraires	9 750,00 \$				1 500,00 \$
Transport aérien			1 200,00 \$		
Allocation de séjour	2 750,00 \$				100,00 \$
Matériel pédagogique	2 000,00 \$				2 500,00 \$
Autres frais					200,00 \$
Stage au Québec					
Honoraires	15 000,00 \$			7 500,00 \$	
Transport aérien		24 000,00 \$			
Allocation de séjour		26 000,00 \$	7 500,00 \$		1 500,00 \$
Matériel pédagogique	2 250,00 \$				2 500,00 \$
Autres frais					500,00 \$

ESTIMATION PRÉVISIONNELLE DES COÛTS
PAR ACTIVITÉS ET POSTES DE DÉPENSES
1er juin 1999 au 31 mai 2000

Axes / activités	Coûts assumés par gouvernement du Maroc		Coûts assumés par Gouv. Québec	Contributions apportées par	
	remboursés à l'ENAP	payés directement		Gouv. Québec	ENAP
Lancement du cycle de formation au Maroc					
Honoraires	3 750,00 \$			3 750,00 \$	1 500,00 \$
Transport aérien			2 400,00 \$		
Allocation de séjour	3 200,00 \$				200,00 \$
Matériel pédagogique					
Autres frais					300,00 \$
Séminaire sur la carrière des femmes					
Honoraires	6 000,00 \$				1 500,00 \$
Transport aérien			1 200,00 \$		
Allocation de séjour	1 600,00 \$				100,00 \$
Matériel pédagogique					200,00 \$
Autres frais					200,00 \$
La réflexion sur le rôle de l'État					
Visite du Ministre à Québec					
Honoraires				3 000,00 \$	3 000,00 \$
Transport aérien		3 500,00 \$			
Allocation de séjour			1 000,00 \$		500,00 \$
Matériel pédagogique					
Autres frais					

1er juin 1999 au 31 mai 2000

[illegible]

ANNEXE III

PLAN D'ACTION PROVISOIRE

ANNÉE 1999-2000

DOMAINES DE COOPÉRATION (AXE)	ACTIVITÉS	PÉRIODE ET LIEU
L'évaluation et la promotion des employés de l'État	Un séminaire sur la rédaction des descriptions de tâches et la classification des emplois.	Une mission au Maroc, 5 jours de formation, un expert ÉNAP et un fonctionnaire québécois, novembre 1999.
La formation continue des cadres : « cycle de formation en GRH »	Sélection des participants au programme de formation de formateurs et élaboration des contenus et modalités de formation.	Une mission au Maroc, 5 jours de consultation, un expert de l'ÉNAP et la directrice de la coop. ÉNAP, juin 1999.
	Diffusion des modules de formation au Maroc.	Trois missions au Maroc Mission # 1, 3 jours consultation et 5 jours formation, un expert ENAP et un fonctionnaire québécois, octobre 1999. Mission # 2, 5 jours de formation, un expert ENAP et un fonctionnaire québécois, décembre 1999. Mission #3, cinq jours de formation, un expert ÉNAP, janvier 2000.
	Stage au Québec , module de formation et clôture du programme de formation de formateurs.	Durée totale 14 jours Stage de 5 jours en organisation, formation de 4 jours en didactique, évaluation et clôture, 20 personnes, mars 2000.
	Lancement du cycle de formation au Maroc.	Une mission au Maroc, 4 jours de consultation, 1 jour de formation, un expert ENAP et un haut fonctionnaire québécois, avril 2000.
	Séminaire portant sur la carrière des femmes en administration publique.	Une mission au Maroc, 2 jours de préparation et trois jours de formation, un expert ÉNAP, hiver 2000.
La réflexion stratégique sur le rôle de l'État	Préparation des mécanismes conjoints et de la première rencontre. Participation à la clôture du programme en GRH et rencontre d'homologues.	Visite du ministre marocain à Québec, 5 jours, mars 2000.
Fonctionnement du Comité technique	Une rencontre au Québec.	Une mission de trois marocains au Québec, 3 jours, mars 2000.