

**École de la fonction publique du
Canada**

2014-2015

**Rapport sur les plans et les
priorités**

Version originale signée par : _____

L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2014.

ISSN : 2292-4981

Catalogue : SC100-7/2014F-PDF

BUDGET DES DÉPENSES 2014-2015

PARTIE III – Plans de dépenses des ministères : Rapports sur les plans et les priorités

Objet

Le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) est le plan de dépenses individuel de chaque ministère et organisme. Ce rapport renferme un niveau de détails accru sur une période de trois ans quant aux principales priorités d'une organisation par résultat stratégique, programme et résultat prévu ou attendu, y compris des liens vers les besoins en ressources présentés dans le Budget principal des dépenses. De concert avec le Budget principal des dépenses, le Rapport sur les plans et les priorités fournit aux députés des renseignements sur les dépenses prévues des ministères et des organismes, et appuie l'examen des projets de loi de crédits qu'effectue le Parlement. Les RPP sont habituellement déposés peu de temps après le Budget principal des dépenses par le président du Conseil du Trésor.

Le Budget des dépenses

Le Budget des dépenses est composé de trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement donne un aperçu des dépenses du gouvernement et présente les modifications apportées aux dépenses prévues d'un exercice à l'autre.

Partie II – Le Budget principal des dépenses appuie directement les lois de crédits. Il renferme des renseignements détaillés au sujet des plans de dépenses et des autorisations demandées par chaque ministère et organisme.

En vertu du Règlement de la Chambre des communes, les parties I et II doivent être déposées au plus tard le 1^{er} mars.

Partie III – Les plans de dépenses des ministères sont constitués de deux composantes :

- Le Rapport sur les plans et les priorités (RPP)

- Le Rapport ministériel sur le rendement (RMR)

Le RMR est un compte rendu individuel des résultats obtenus par les ministères et les organismes par rapport aux attentes de rendement prévues dans leurs RPP respectifs.

Les RMR de l'exercice complet le plus récent sont déposés à l'automne par le président du Conseil du Trésor.

Le Budget supplémentaire des dépenses appuie les lois de crédits présentées plus tard au cours de l'exercice. Le Budget supplémentaire des dépenses présente de l'information sur les besoins de dépenses qui n'étaient pas suffisamment définis pour être inclus dans le Budget principal ou qui ont ultérieurement été précisés afin de tenir compte de l'évolution de programmes et de services en particulier. Le Budget supplémentaire des dépenses renferme également de l'information sur les modifications apportées aux prévisions de dépenses, aux principaux postes législatifs, ainsi qu'aux postes comme les transferts de fonds entre crédits, les radiations de dettes, les garanties de prêt, la création ou l'augmentation de subventions.

Pour plus de renseignements sur le Budget des dépenses, veuillez consulter le [site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor](#)¹.

Liens avec le Budget des dépenses

Tel qu'il est indiqué plus haut, les RPP font partie de la Partie III du Budget des dépenses. Alors que la Partie II met l'accent sur l'aspect financier du Budget des dépenses, la Partie III met l'accent sur les renseignements financiers et non financiers sur le rendement, tant du point de vue de la planification et des priorités (RPP) que de la perspective des réalisations et des résultats (RMR).

La Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR) établit une structure de présentation de l'information financière dans le Budget des dépenses et dans les rapports au Parlement par l'intermédiaire des RPP et des RMR. Pour la présentation des dépenses prévues, les RPP s'appuient sur le Budget des dépenses comme source fondamentale d'information financière.

Les dépenses présentées dans le Budget principal sont fondées sur la Mise à jour annuelle des niveaux de référence qui est préparée à l'automne. En comparaison, les dépenses prévues se trouvant dans les RPP incluent le Budget principal ainsi que tout autre montant approuvé dans le cadre d'une présentation au Conseil du Trésor au plus tard le 1^{er} février (voir la section

Définitions). Ce réajustement des données financières permet un portrait plus à jour des dépenses prévues par programme.

Changements à la présentation du Rapport sur les plans et les priorités

Plusieurs modifications ont été apportées à la présentation du RPP, en partie pour répondre à un certain nombre de demandes – des comités permanents de la Chambre des communes suivants : Comptes publics (PACP – [Rapport 15ⁱⁱ](#)), en 2010, et Opérations gouvernementales et prévisions budgétaires (OGGO – [Rapport 7ⁱⁱⁱ](#)), en 2012 – selon lesquelles il fallait fournir des renseignements financiers et non financiers plus détaillés sur le rendement des programmes dans les RPP et les RMR, afin de faciliter leur étude en appui à l'approbation des crédits.

Les changements précis comprennent les suivants :

- Dans la Section II, les renseignements financiers, sur les ressources humaines et sur le rendement sont désormais présentés aux niveaux des programmes et des sous-programmes pour davantage de granularité.
- La présentation générale du rapport et la terminologie ont été revues pour plus de clarté et de cohérence.
- D'autres efforts visaient à rendre le rapport plus compréhensible et davantage axé sur les renseignements budgétaires, afin de renforcer son alignement sur le Budget principal.

Comment lire ce document

Les RPP sont divisés en quatre sections :

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

La Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation permet au lecteur d'obtenir un aperçu général de l'organisation. Elle fournit une description de l'objectif de l'organisation, ainsi que des renseignements de base sur les ressources financières et humaines. Cette section s'ouvre avec le nouveau Profil organisationnel, qui affiche des renseignements généraux sur l'organisation, tels que les noms du ministre et de l'administrateur général, le portefeuille ministériel, l'année de création de l'organisation et les principales autorités législatives. Cette sous-section est suivie d'une nouvelle sous-section s'intitulant Contexte organisationnel, qui inclut la Raison d'être, les Responsabilités, les Résultats stratégiques et l'Architecture d'alignement des programmes, les Priorités organisationnelles et l'Analyse des risques. Cette section se termine avec les Dépenses prévues, l'Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada, le Budget des dépenses par crédits votés et la Contribution à la Stratégie fédérale de développement durable. Il convient

de noter que cette section ne présente aucun renseignement non financier sur le rendement des programmes (voir la Section II).

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Cette section fournit des renseignements financiers et non financiers détaillés sur le rendement des résultats stratégiques, des programmes et des sous-programmes. Cette section permet au lecteur d'en apprendre davantage sur les programmes en lisant leur description respective ainsi que le récit intitulé « Faits saillants de la planification ». Ce récit relate les principaux services et les initiatives clés appuyant les plans et les priorités tels qu'ils sont présentés dans la Section I; il décrit également comment les renseignements sur le rendement soutiennent le résultat stratégique ou un programme parent.

Section III : Renseignements supplémentaires

Cette section fournit des renseignements en appui aux plans et aux priorités ministériels. Dans cette section, le lecteur trouvera l'état des résultats prospectif et un lien vers les tableaux de renseignements supplémentaires concernant les paiements de transfert, l'écologisation des opérations gouvernementales, les vérifications internes et les évaluations, les initiatives horizontales, les frais d'utilisation, les grands projets de l'État, et le financement pluriannuel initial, le cas échéant pour chaque ministère. Le lecteur trouvera également un lien vers la publication intitulée *Dépenses fiscales et évaluations*, publiée annuellement par le ministre des Finances, qui fournit des estimations et des projections des répercussions sur les revenus de mesures fiscales fédérales visant à appuyer les priorités économiques et sociales du gouvernement du Canada.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

Dans cette dernière section, le lecteur aura accès aux coordonnées de l'organisation.

Définitions

Architecture d'alignement des programmes

Inventaire structuré de tous les programmes entrepris par un ministère ou organisme. Les programmes sont hiérarchisés de manière à mettre en lumière les relations logiques entre eux et les résultats stratégiques ministériels auxquels ces programmes contribuent.

Cadre pangouvernemental

Un cadre établissant les liens entre les contributions financières et non financières des organisations fédérales qui reçoivent des crédits par l’alignement de leurs programmes sur un ensemble de grands secteurs de dépenses définis pour le gouvernement dans son ensemble.

Crédit

Toute autorisation du Parlement de verser une somme d’argent à même le Trésor.

Dépenses prévues

Aux fins du RPP, les dépenses prévues se rapportent aux montants pour lesquels une présentation au Conseil du Trésor a été approuvée au plus tard le 1^{er} février 2014. Cette date butoir est différente du processus du Budget principal des dépenses. Par conséquent, les dépenses prévues peuvent inclure des montants supplémentaires aux niveaux de dépenses prévues inscrits dans le Budget principal des dépenses de 2014-2015.

Équivalent temps plein (ETP)

Un indicateur de la mesure dans laquelle un employé représente une charge complète de personne-année dans un budget ministériel. Les ETP représentent le rapport entre le taux d’heures de travail assignées et les heures normales de travail. Les heures normales de travail sont établies dans les conventions collectives.

Dépenses budgétaires c. non budgétaires

Dépenses budgétaires – Les dépenses de fonctionnement et de capital; les paiements de transfert à d’autres ordres de gouvernement, organisations ou personnes; et les paiements aux sociétés d’État.

Dépenses non budgétaires – Les dépenses nettes et les recettes liées aux prêts, les placements et les avances, qui changent la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

Programme

Groupe d’activités connexes conçues et gérées de manière à répondre à un besoin particulier du public et souvent traitées comme une unité budgétaire.

Programme temporisé

Programme ayant une durée fixe et dont le financement ou l’autorisation politique n’est pas permanent. Lorsqu’un programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son

maintien. (Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.)

Résultat attendu

Se dit d'un résultat qu'un programme est censé produire.

Résultats du gouvernement du Canada

Un ensemble d'objectifs de haut niveau définis pour le gouvernement en entier.

Résultat stratégique

Un résultat stratégique est un avantage durable à long terme pour la population canadienne qui découle du mandat et de la vision d'un ministère.

Secteurs de dépenses

Catégories de dépenses du gouvernement du Canada. Il y a [quatre secteurs de dépenses](#)^{iv} (affaires économiques, affaires sociales, affaires internationales et affaires gouvernementales) comprenant chacun entre trois et cinq résultats du gouvernement du Canada.

Structure de gestion des ressources et des résultats (SGRR)

Une approche et une structure communes pour la collecte et la gestion des renseignements financiers et non financiers sur le rendement ainsi que pour la production de rapports s'y rattachant.

Une SGRR fournit de l'information détaillée sur tous les programmes ministériels (par exemple sur les coûts du programme, les résultats attendus et leurs cibles associées, la façon dont ils s'harmonisent avec les priorités du gouvernement et les résultats escomptés, etc.) et établit la même structure à la fois pour la prise de décision interne et la responsabilisation externe.

Table des matières

Message du ministre	1
Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation	3
Profil organisationnel	3
Contexte organisationnel.....	4
Raison d'être	4
Responsabilités.....	4
Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes (AAP) ..	5
Priorités organisationnelles.....	7
Analyse des risques.....	9
Dépenses prévues.....	11
Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada	13
Tendances relatives aux dépenses du ministère.....	14
Budget des dépenses par crédits votés.....	14
Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique.....	17
Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.	17
Programme 1.1 : Apprentissage de base	17
Sous-programme 1.1.1 : Formation indispensable	19
Sous-programme 1.1.2 : Perfectionnement professionnel	20
Sous-programme 1.1.3 : Apprentissage des langues officielles	21
Sous-programme 1.1.4 : Apprentissage en ligne	22
Programme 1.2 : Perfectionnement en leadership organisationnel.....	24
Sous-programme 1.2.1 : Compétences en leadership.....	25
Sous-programme 1.2.2 : Programmes de perfectionnement en leadership	26
Sous-programme 1.2.3 : Renforcement des communautés de leadership	28
Programme 1.3 : Innovation dans la gestion du secteur public	30
Sous-programme 1.3.1 : Services d'apprentissage organisationnel.....	31
Sous-programme 1.3.2 : Pratiques de gestion novatrices.....	32
Services internes	34

Section III : Renseignements supplémentaires.....	37
État des résultats prospectif	37
Liste des tableaux de renseignements supplémentaires	38
Dépenses fiscales et évaluations	39
Section IV : Coordonnées de l'organisation.....	41
Notes en fin de document	41

Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de l'École pour l'exercice 2014-2015.

L'École fournit des solutions d'apprentissage et de formation qui permettent aux fonctionnaires fédéraux d'approfondir leurs connaissances, leurs capacités et leurs compétences en vue de favoriser l'innovation et une culture de haut rendement.

En 2014-2015, l'École s'efforcera d'offrir des activités et des outils d'apprentissage modernes (y compris ceux en ligne), accessibles et économiques qui appuient la productivité et le haut rendement de la fonction publique.

Le site Web de l'École comporte de plus amples renseignements sur les activités et les cours qu'elle offre aux fonctionnaires.



L'honorable Tony Clement
Président du Conseil du Trésor

Section I : Vue d'ensemble des dépenses de l'organisation

Profil organisationnel

Ministre : Tony Clement

Administratrice générale : Linda Lizotte-MacPherson

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

Année de création : 2004

Principales autorités législatives : *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, L.C. 1991, ch. 16

Contexte organisationnel

Raison d'être

L'École de la fonction publique du Canada (l'École) est le fournisseur de services d'apprentissage communs à l'échelle de la fonction publique du Canada. Le mandat législatif de l'École consiste à fournir une gamme d'activités d'apprentissage qui renforcent la capacité individuelle et organisationnelle et favorisent l'excellence de la gestion au sein de la fonction publique.

L'École vise un résultat stratégique : s'assurer que tous les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour servir efficacement le Canada et les Canadiens.

Responsabilités

L'École a été créée le 1^{er} avril 2004, en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*^v. Elle est régie par la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*^{vi}. Sa principale responsabilité consiste à offrir un vaste éventail de possibilités d'apprentissage et à favoriser une culture axée sur l'apprentissage dans la fonction publique. Les activités de l'École ont un effet direct sur les services fournis aux Canadiens, car elles appuient le perfectionnement des compétences des fonctionnaires et l'efficacité des organisations de la fonction publique.

L'École est un établissement public, et en vertu de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, elle a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publiques.

Les priorités de programme de l'École sont axées sur les résultats, en conformité avec la *Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement*^{vii} du Conseil du Trésor, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006. Cette politique insiste sur la valeur de l'apprentissage et, tout particulièrement, sur la formation indispensable et l'importance de créer une culture d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Pour aider les administrateurs généraux à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de perfectionnement du leadership et de perfectionnement professionnel dans l'ensemble de la fonction publique, l'École détermine les besoins organisationnels, et elle conçoit et offre également des programmes pratiques et de grande qualité qui répondent aux principaux besoins de perfectionnement des fonctionnaires.

À titre d'organisme de services communs aux termes de la [Politique sur les services communs](#)^{viii} du Conseil du Trésor, l'École conçoit son programme de cours de manière à appuyer la responsabilisation de la fonction publique, les compétences en leadership et les priorités du gouvernement. En outre, en tant que fournisseur de services facultatifs, l'École répond aux besoins de la fonction publique de la façon la plus efficiente et la plus efficace possible.

Le [Comité consultatif de l'École de la fonction publique du Canada](#)^{ix} contribue à l'orientation et à la planification des activités de l'École. Ce comité, formé de sous-ministres qui y ont été nommés par le greffier du Conseil privé, constitue, depuis sa création en 2012-2013, une tribune aux fins de consultation, de collaboration et de discussion au sujet du programme stratégique de l'École et des nouvelles priorités en matière d'apprentissage qui se profilent dans l'ensemble de la fonction publique.

Résultat stratégique et Architecture d'alignement des programmes (AAP)

- 1 **Résultat stratégique** : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.
 - 1.1 **Programme** : Apprentissage de base
 - 1.1.1 **Sous-programme** : Formation indispensable
 - 1.1.1.1 **Sous-sous-programme** : Orientation à la fonction publique
 - 1.1.1.2 **Sous-sous-programme** : Formation relative à la délégation de pouvoirs
 - 1.1.2 **Sous-programme** : Perfectionnement professionnel
 - 1.1.2.1 **Sous-sous-programme** : Programmes pour les collectivités fonctionnelles
 - 1.1.2.2 **Sous-sous-programme** : Programmes de perfectionnement professionnel
 - 1.1.3 **Sous-programme** : Apprentissage des langues officielles
 - 1.1.3.1 **Sous-sous-programme** : Accès aux services de formation linguistique
 - 1.1.3.2 **Sous-sous-programme** : Services pour le maintien des acquis
 - 1.1.4 **Sous-programme** : Apprentissage en ligne
 - 1.1.4.1 **Sous-sous-programme** : Programme de cours en ligne
 - 1.1.4.2 **Sous-sous-programme** : Programme de technologie de collaboration en ligne
 - 1.2 **Programme** : Perfectionnement en leadership organisationnel
 - 1.2.1 **Sous-programme** : Compétences en leadership
 - 1.2.2 **Sous-programme** : Programmes de perfectionnement en leadership
 - 1.2.3 **Sous-programme** : Renforcement des communautés de leadership

- 1.3 Programme : Innovation dans la gestion du secteur public**
 - 1.3.1 Sous-programme : Services d'apprentissage organisationnel**
 - 1.3.2 Sous-programme : Pratiques de gestion novatrices**
- Services internes**

Priorités organisationnelles

Priorités organisationnelles

Priorité	Type ¹	Résultat stratégique et programmes
Programme de cours pertinent qui répond aux besoins des organisations et des employés de la fonction publique	Nouvelle	<p>Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p>1. Programme : Apprentissage de base 2. Programme : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. Programme : Innovation dans la gestion du secteur public</p>
Description		
<p>Pourquoi est-ce une priorité? L'École a le mandat d'aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins en apprentissage de leur organisation et à fournir aux fonctionnaires les activités d'apprentissage dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions efficacement. Cette priorité vise à appuyer la fonction publique dans sa quête d'excellence, d'accessibilité et d'innovation.</p> <p>Quels sont les plans pour réaliser cette priorité? Les plans sont notamment les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et fournir un programme de cours commun conçu pour développer les connaissances, les capacités et les compétences nécessaires aux principales étapes d'une carrière à la fonction publique. • Mener des initiatives clés pour soutenir les priorités pangouvernementales en collaborant avec les organismes centraux, les ministères et les organismes. • Contribuer au renouvellement constant de la fonction publique en appuyant les activités liées à Objectif 2020^x, une vision pour l'avenir de la fonction publique fédérale. • Moderniser l'apprentissage en offrant des cours assistés par la technologie et des programmes novateurs, et en proposant de nouvelles façons de collaborer et de réseauter à l'échelle de la fonction publique. 		

¹ Les différents types de priorités sont les suivants : **priorité déjà établie** – établie au cours du premier ou du deuxième exercice précédant l'exercice visé dans le rapport; **priorité permanente** – établie au moins trois exercices avant l'exercice visé dans le rapport; **priorité nouvelle** – établie au cours de l'exercice visé dans le RPP ou le RMR. Si un autre type de priorité propre au ministère est présenté, il faut en expliquer la signification.

Priorité	Type	Résultat stratégique et programmes
Renouvellement organisationnel	Nouvelle	<p>Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p>1. Programme : Apprentissage de base 2. Programme : Perfectionnement en leadership organisationnel 3. Programme : Innovation dans la gestion du secteur public 4. Programme : Services internes</p>
Description		
<p>Pourquoi est-ce une priorité? Cette priorité correspond aux travaux que l'École effectue pour redéfinir la façon dont elle favorise l'excellence de la fonction publique tout en offrant des activités d'apprentissage économiques et accessibles.</p> <p>Quels sont les plans pour réaliser cette priorité? Les plans sont notamment les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir un plan, dans le cadre de l'initiative sur les orientations stratégiques de l'École, pour s'assurer qu'en tant qu'établissement d'enseignement, l'École continue de s'adapter pour mieux répondre aux besoins toujours changeants de la fonction publique. • Harmoniser la planification interne pour renforcer les opérations, les processus et les pratiques de l'École de façon à favoriser une saine gérance et à obtenir des résultats. • Favoriser la motivation des employés pour encourager l'innovation et la collaboration à l'École et ainsi constituer un effectif dynamique et créer un milieu de travail sain. 		

Analyse des risques

Principaux risques

Risque	Stratégie de réaction au risque	Lien vers l'Architecture d'alignement des programmes
<p>Pertinence du programme de cours et présentation des produits et services : Il y a un risque que le programme de cours de l'École ne soit pas pertinent, qu'il n'appuie pas les priorités gouvernementales et qu'il ne réponde pas aux besoins et aux attentes de la clientèle sur le plan du contenu et de la présentation.</p>	<p>L'École mène une initiative globale portant sur ses orientations stratégiques afin d'établir un modèle opérationnel à long terme qui prévoit l'harmonisation du programme de cours avec les priorités du gouvernement et les attentes de la clientèle en ce qui concerne l'amélioration de l'accessibilité des produits d'apprentissage.</p>	<p>Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p>Programmes : Apprentissage de base Perfectionnement en leadership organisationnel Innovation dans la gestion du secteur public</p>
<p>Part de marché et recettes produites : Il y a un risque que la part de marché de l'École et les recettes produites par celle-ci ne soient pas suffisantes pour permettre à l'École de poursuivre ses activités ou de perfectionner ses produits et services.</p>	<p>L'École améliorera la collaboration et la communication avec les clients grâce à la participation active aux forums d'apprentissage ministériels, à la simplification des processus opérationnels et à l'annonce des activités d'apprentissage de façon ciblée et opportune au moyen du courriel, du bulletin d'information électronique, des médias sociaux et de produits de marketing ponctuel.</p>	<p>Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p>Programmes : Apprentissage de base Perfectionnement en leadership organisationnel Innovation dans la gestion du secteur public</p>
<p>Technologies et gestion de l'information : Il y a un risque que l'École ne dispose pas des technologies nécessaires pour fournir ses produits et services.</p>	<p>L'École élabore une stratégie pour la conception et l'instauration d'une école en ligne, l'amélioration de la communication avec les apprenants au moyen des médias sociaux et des dernières technologies de l'information.</p>	<p>Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.</p> <p>Programmes : Apprentissage de base Perfectionnement en leadership organisationnel Innovation dans la gestion du secteur public Services internes</p>

Chaque année, l'École met à jour son analyse de l'environnement pour appuyer le processus décisionnel et établir le fondement des priorités. Les compressions budgétaires ont pour conséquence la réduction des crédits, du nombre d'apprenants et du budget de formation des ministères. Dans ce contexte, les ministères clients en veulent plus pour le peu d'argent qu'ils ont à investir dans la formation. Pour leur part, les apprenants s'attendent à avoir accès plus facilement à des cours en ligne. Pour gérer efficacement les risques associés à ces facteurs environnementaux, l'École mène une initiative globale portant sur ses orientations stratégiques. L'École devrait donc être davantage en mesure d'effectuer la planification et l'investissement en ce qui concerne son programme de cours et ses méthodes de prestation pour demeurer pertinente, respecter les priorités du gouvernement et répondre aux attentes de la clientèle.

L'École mène ses activités dans un milieu de formation où la concurrence est forte. La part de marché et la production suffisante de recettes constituent des facteurs de réussite importants pour le bon fonctionnement de ses opérations et la conception future de produits et de services. L'École s'efforce de plus en plus de promouvoir et de faire connaître son programme de cours et ses services de façon à démontrer la valeur évidente offerte à la fonction publique. Elle adopte aussi une approche de marketing stratégique pour améliorer la collaboration et nouer des relations à tous les niveaux des ministères clients.

L'évolution des technologies et le fait que la clientèle s'attend à avoir accès à plus de cours sur le Web et les appareils mobiles représentent une bonne occasion opérationnelle mais aussi certains risques. En collaboration avec Services partagés Canada, l'École s'emploiera à mieux tirer parti de son infrastructure des technologies de l'information et de ses méthodes d'apprentissage ainsi qu'à les améliorer pour enrichir ses cours en ligne et en accroître l'accès.

Dépenses prévues

Ressources financières budgétaires (dépenses prévues – en dollars)

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
85 490 028	85 490 028	85 193 019	84 814 773

Ressources humaines (équivalents temps plein [ETP])

2014-2015	2015-2016	2016-2017
600	590	580

Sommaire de la planification budgétaire pour le résultat stratégique et les programmes (en dollars)

Résultat stratégique, programmes et Services internes	Dépenses réelles 2011-2012	Dépenses réelles 2012-2013	Dépenses projetées 2013-2014	Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-17
Résultat stratégique : Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.							
1.1 Apprentissage de base	74 698 736	48 891 757	52 234 154	41 636 392	41 636 392	41 639 728	41 645 313
1.2 Perfectionnement en leadership organisationnel	12 713 243	8 482 246	9 157 229	10 686 736	10 686 736	10 687 592	10 689 026
1.3 Innovation dans la gestion du secteur public	8 442 790	9 499 141	8 254 397	9 248 810	9 248 810	9 249 550	9 250 791
Total partiel Résultat stratégique	95 854 769	66 873 144	69 645 780	61 571 938	61 571 938	61 576 870	61 585 130
Total partiel Services internes	30 086 057	30 392 083	25 009 666	23 918 090	23 918 090	23 616 149	23 229 643
Total	125 940 826	97 265 227	94 655 446	85 490 028	85 490 028	85 193 019	84 814 773

Depuis 2011-2012, l'École a géré efficacement ses coûts et a considérablement réduit ses dépenses. Cette réalisation s'appuie sur les principaux facteurs suivants :

- la cessation de la formation linguistique donnée directement par l'École;
- le transfert des fonctions relatives à l'infrastructure des technologies de l'information à Services partagés Canada;
- la mise en œuvre des mesures de réduction des coûts annoncées dans le Budget de 2012;
- la consolidation des installations de l'École;
- la gestion stratégique des postes vacants.

Harmonisation avec les résultats du gouvernement du Canada

Dépenses prévues pour 2014-2015 par **secteur de dépenses du Cadre pangouvernemental** (en dollars)

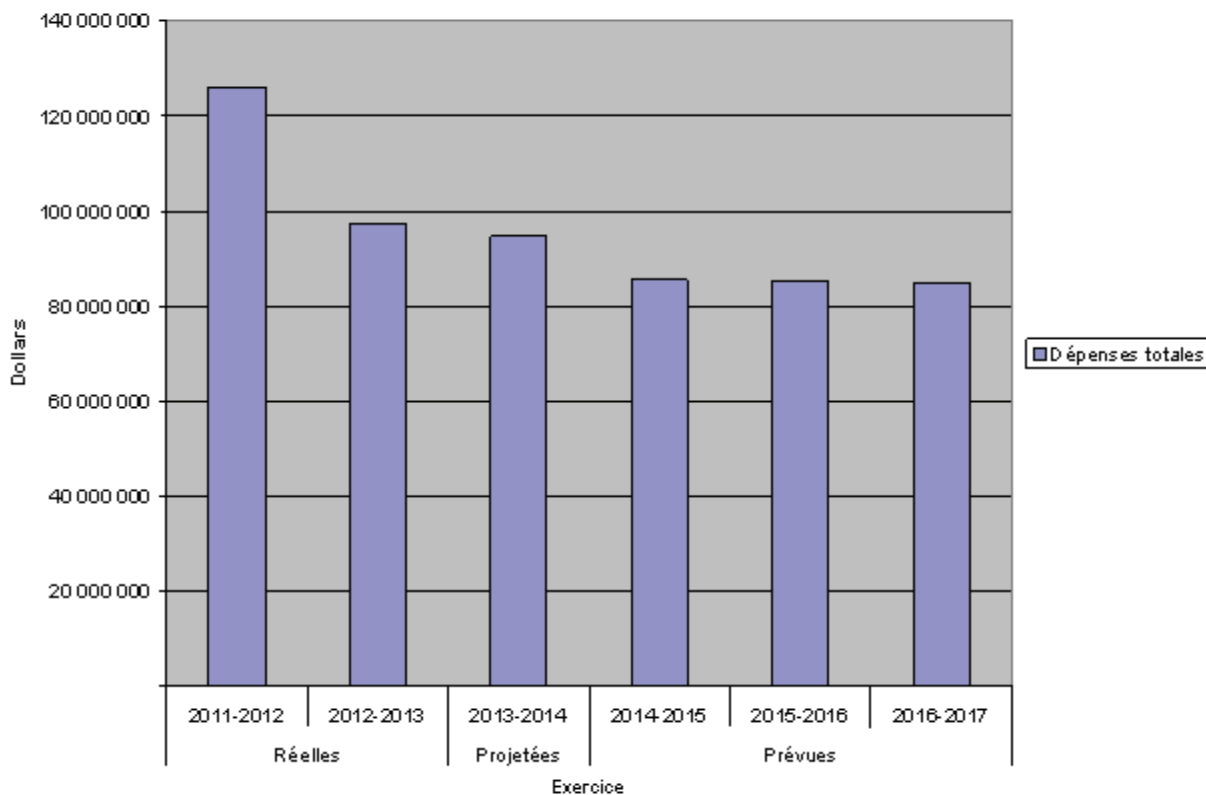
Résultat stratégique	Programme	Secteur de dépenses	Résultat du gouvernement du Canada	Dépenses prévues 2014-2015
Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.	1.1 Apprentissage de base	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	41 636 392
	1.2 Perfectionnement en leadership organisationnel	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	10 686 736
	1.3 Innovation dans la gestion du secteur public	Affaires gouvernementales	Des activités gouvernementales bien gérées et efficaces	9 248 810

Total des dépenses prévues par secteur de dépenses (en dollars)

Secteur de dépenses	Total des dépenses prévues
Affaires gouvernementales	61 571 938

Tendances relatives aux dépenses du ministère

Graphique des tendances relatives aux dépenses du ministère



Une diminution des dépenses a été observée entre 2011-2012 et 2013-2014, principalement en ce qui concerne les salaires et les services professionnels et spéciaux. Cette tendance devrait se stabiliser durant la période visée par la planification (soit de 2014-2015 à 2016-2017), car l'École entreprendra le renouvellement de ses programmes et de ses méthodes d'exécution.

Budget des dépenses par crédits votés

Pour obtenir plus d'information sur les crédits organisationnels de l'École, prière de consulter le [Budget principal des dépenses de 2014-2015](#)^{xi}.

Évaluation environnementale stratégique

L'École s'assure que son processus de prise de décisions prend en considération les cibles et les objectifs de la Stratégie fédérale de développement durable (SFDD) au moyen de l'évaluation environnementale stratégique (EES). Dans le cadre de l'EES, tout projet de politique, de plan ou de programme comprend une analyse de ses répercussions sur l'environnement, et notamment sur la réalisation des objectifs et des cibles de la SFDD. Les résultats des EES sont rendus publics lorsqu'une initiative est annoncée ou approuvée, illustrant ainsi la prise en compte des facteurs environnementaux dans le processus de prise de décisions.

Section II : Analyse des programmes par résultat stratégique

Résultat stratégique : *Les fonctionnaires ont les connaissances communes et les compétences en leadership et en gestion dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.*

Mesure du rendement

Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Pourcentage des participants évalués qui ont eu un changement de comportement au travail	Pour les cours évalués, 60 % des participants	Cycle de trois ans
Pourcentage des cours évalués qui ont eu pour résultat d'accroître les connaissances des participants	100 % des cours évalués	Cycle de trois ans
Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Programme 1.1 : Apprentissage de base

Description : Grâce à ce programme, l'École contribue à la création d'un effectif professionnel en offrant des activités d'apprentissage de base qui correspondent aux priorités de gestion de la fonction publique et qui sont conçues conformément à la Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement du Conseil du Trésor ainsi qu'aux normes en matière de connaissances qui y sont associées. Quatre sous-programmes appuient ce programme :

- Formation indispensable
- Perfectionnement professionnel
- Apprentissage des langues officielles
- Apprentissage en ligne

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Programme 1.1 : Apprentissage de base

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
41 636 392	41 636 392	41 639 728	41 645 313

Ressources humaines (ETP) – Programme 1.1 : Apprentissage de base

2014-2015	2015-2016	2016-2017
288	282	280

Mesure du rendement – Programme 1.1 : Apprentissage de base

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Des connaissances sont acquises grâce à la participation aux cours d'apprentissage de base de l'École	Pourcentage des cours évalués qui ont eu pour résultat d'accroître les connaissances des participants	100 % des cours évalués	Cycle de trois ans
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de base de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du programme Apprentissage de base appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Continuer de fournir des solutions d'apprentissage pour soutenir les initiatives pangouvernementales. Par exemple, l'École contribue à l'[Initiative pour un gouvernement ouvert](#)^{xii} en offrant une série de cours sur GCDOCS, la solution de gestion du contenu organisationnel du gouvernement du Canada.
- Accroître l'utilisation des technologies pour offrir des produits d'apprentissage plus adaptés, économiques et accessibles partout au pays.

Sous-programme 1.1.1 : Formation indispensable

Description : Par son sous-programme Formation indispensable, l'École veille à ce que les fonctionnaires satisfassent aux normes de connaissances exigées et facilite la responsabilisation grâce à des activités d'apprentissage portant sur les valeurs et l'éthique, la gouvernance et la responsabilisation.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.1.1 : Formation indispensable

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
6 253 797	6 254 298	6 255 137

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.1.1 : Formation indispensable

2014-2015	2015-2016	2016-2017
41	40	40

Mesure du rendement – Sous-programme 1.1.1 : Formation indispensable

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de la formation indispensable de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Formation indispensable appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Continuer d'aider les organisations à suivre la [Directive sur la gestion du rendement](#)^{xiii} du Conseil du Trésor, qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2014, en offrant un programme de cours sur la gestion du rendement.

- Actualiser la formation obligatoire destinée aux nouveaux employés et aux nouveaux gestionnaires et cadres délégués de pouvoirs pour améliorer l'accessibilité et permettre des méthodes d'apprentissage modernes.

Sous-programme 1.1.2 : Perfectionnement professionnel

Description : Par son sous-programme Perfectionnement professionnel, l'École offre aux fonctionnaires des services d'apprentissage visant à approfondir leurs connaissances, leurs habiletés et leurs compétences.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.1.2 : Perfectionnement professionnel

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
26 703 111	26 705 251	26 708 833

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.1.2 : Perfectionnement professionnel

2014-2015	2015-2016	2016-2017
177	173	173

Mesure du rendement – Sous-programme 1.1.2 : Perfectionnement professionnel

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de la formation de perfectionnement professionnel de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Perfectionnement professionnel appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Collaborer avec les principaux organismes de sécurité pour accroître l'accès à la formation sur la sécurité à la fonction publique, et offrir notamment un cours de sensibilisation en ligne destiné à tous les fonctionnaires.

Sous-programme 1.1.3 : Apprentissage des langues officielles

Description : Par son sous-programme Apprentissage des langues officielles, l'École facilite la mise en œuvre, dans les ministères, d'une approche coordonnée en matière de services de formation linguistique, en plus d'élaborer et d'offrir des outils en ligne de maintien des acquis linguistiques à l'appui de la compétence en langue seconde des fonctionnaires.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.1.3 : Apprentissage des langues officielles

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
6 609 615	6 610 144	6 611 031

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.1.3 : Apprentissage des langues officielles

2014-2015	2015-2016	2016-2017
61	60	58

Mesure du rendement – Sous-programme 1.1.3 : Apprentissage des langues officielles

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants disposent des outils en ligne dont ils ont besoin pour maintenir leurs compétences dans leur seconde langue officielle	Nombre d'outils en ligne	50	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Apprentissage des langues officielles appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Continuer d'agir en tant qu'autorité technique, d'établir la norme et de surveiller la qualité de la formation fournie par les fournisseurs de services en formation linguistique présélectionnés.
- Collaborer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour harmoniser l'accès à toute la formation linguistique grâce à des offres à commandes principales nationales et régionales.
- Continuer de soutenir les fonctionnaires dans l'élaboration de leurs plans d'apprentissage des langues officielles.

Sous-programme 1.1.4 : Apprentissage en ligne

Description : Par son sous-programme Apprentissage en ligne, l'École facilite l'accès à l'apprentissage et l'efficacité de celui-ci. Tout comme c'est le cas pour les cours en classe, les produits d'apprentissage en ligne visent à renforcer les connaissances, les habiletés et les compétences des fonctionnaires.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.1.4 : Apprentissage en ligne

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
2 069 869	2 070 035	2 070 312

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.1.4 : Apprentissage en ligne

2014-2015	2015-2016	2016-2017
9	9	9

Mesure du rendement – Sous-programme 1.1.4 : Apprentissage en ligne

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants ont accès aux outils en ligne et aux produits d'apprentissage dont ils ont besoin pour leur apprentissage	Nombre d'accès en ligne	70 000	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Apprentissage en ligne appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Augmenter le nombre de cours en ligne et d'ententes de collaboration.
- Moderniser l'apprentissage grâce aux technologies (p. ex. la salle de classe virtuelle et le webinaire).
- S'assurer que les enseignants sont bien formés pour donner la formation au moyen des nouvelles technologies.

Programme 1.2 : Perfectionnement en leadership organisationnel

Description : Par son programme Perfectionnement en leadership organisationnel, l'École renforce la capacité de leadership dans la fonction publique et contribue au renouvellement de cette dernière en soutenant les dirigeants actuels et futurs au moyen d'activités d'apprentissage, de séminaires et d'événements ciblés portant sur le leadership. Trois sous-programmes appuient ce programme :

- Compétences en leadership
- Programmes de perfectionnement en leadership
- Renforcement des communautés de leadership

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Programme 1.2 : Perfectionnement en leadership organisationnel

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
10 686 736	10 686 736	10 687 592	10 689 026

Ressources humaines (ETP) – Programme 1.2 : Perfectionnement en leadership organisationnel

2014-2015	2015-2016	2016-2017
55	55	54

Mesure du rendement – Programme 1.2 : Perfectionnement en leadership organisationnel

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont en mesure d'utiliser leur formation de perfectionnement en leadership organisationnel dans leur travail	Pourcentage des participants évalués qui ont eu un changement de comportement au travail	Pour les cours évalués, 60 % des participants	Cycle de trois ans
Les participants sont satisfaits des activités de perfectionnement en leadership organisationnel de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du programme Perfectionnement en leadership organisationnel appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Offrir des programmes de formation en leadership souples conçus pour appuyer les priorités gouvernementales en constante évolution.
- Organiser des activités interactives en matière de leadership qui sont axées sur la communauté et qui aident les organisations à gérer le changement, le rendement et l'innovation.
- Continuer d'utiliser des approches d'apprentissage axées sur l'expérience dans le programme de cours en leadership et en gestion pour s'assurer que le matériel est applicable au travail.
- Lancer la stratégie relative au personnel enseignant visant à renforcer la capacité d'enseignement de l'École en tirant profit des connaissances et de l'expertise des secteurs public et privé.
- Présenter un nouveau programme de cours à l'intention des nouveaux gestionnaires pour leur fournir le soutien, les connaissances, les compétences et les aptitudes dont ils ont besoin pour exercer leurs nouvelles fonctions de façon efficace.

Sous-programme 1.2.1 : Compétences en leadership

Description : Par son sous-programme Compétences en leadership, l'École veille à ce que les dirigeants actuels et futurs de la fonction publique possèdent les compétences en leadership nécessaires pour produire des résultats et prendre l'initiative du changement au sein de leur ministère.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.2.1 : Compétences en leadership

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
2 900 000	2 900 232	2 900 621

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.2.1 : Compétences en leadership

2014-2015	2015-2016	2016-2017
13	13	13

Mesure du rendement – Sous-programme 1.2.1 : Compétences en leadership

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de l'École liées aux compétences en leadership	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Compétences en leadership appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Permettre aux leaders actuels et futurs d'approfondir les compétences clés en leadership pour renforcer la capacité de leadership et favoriser une transition harmonieuse vers la vision de la fonction publique de l'avenir.
- Continuer d'échanger avec les dirigeants des écoles d'administration publique et de politique publique pour étudier la possibilité de collaborer à la tenue d'activités d'apprentissage pertinentes.

Sous-programme 1.2.2 : Programmes de perfectionnement en leadership

Description : Par son sous-programme, Programmes de perfectionnement en leadership, l'École appuie la planification de la relève et le renouvellement au sein des ministères de même qu'à l'échelle de la fonction publique en fournissant des produits et des services de perfectionnement en leadership pertinents et complets.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.2.2 : Programmes de perfectionnement en leadership

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
6 843 618	6 844 212	6 845 205

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.2.2 : Programmes de perfectionnement en leadership

2014-2015	2015-2016	2016-2017
35	35	34

Mesure du rendement – Sous-programme 1.2.2 : Programmes de perfectionnement en leadership

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage des programmes de perfectionnement en leadership de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Programmes de perfectionnement en leadership appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Collaborer avec les clients pour déterminer et perfectionner les principales compétences nécessaires à la formation d'une communauté de leaders hautement compétents, connectés et souples.
- Fournir des services d'apprentissage de pointe conçus pour permettre aux futurs leaders de favoriser et de véhiculer l'excellence dans la gestion de la fonction publique.

Sous-programme 1.2.3 : Renforcement des communautés de leadership

Description : Par son sous-programme Renforcement des communautés de leadership, l'École appuie les dirigeants de la fonction publique en leur proposant des activités de réseautage et de mobilisation conçues pour traiter des tendances actuelles, des pratiques exemplaires et des nouveaux enjeux qui ont une importance stratégique pour la fonction publique.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.2.3 : Renforcement des communautés de leadership

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
943 118	943 148	943 200

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.2.3 : Renforcement des communautés de leadership

2014-2015	2015-2016	2016-2017
7	7	7

Mesure du rendement – Sous-programme 1.2.3 : Renforcement des communautés de leadership

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de l'École visant le renforcement des communautés de leadership	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Renforcement des communautés de leadership appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Renforcer la communauté des cadres et des leaders en offrant des services d'apprentissage et de réseautage en vue de développer la capacité de leadership et de soutenir la planification de la relève à la fonction publique.
- Mettre pleinement en œuvre ConnEXion, une communauté de leadership pour les cadres de la fonction publique. Cette communauté permet un cheminement d'apprentissage personnalisé. L'architecture du programme comprend des séances de base ainsi que de courtes activités sur des sujets précis se rapportant à la fonction publique.

Programme 1.3 : Innovation dans la gestion du secteur public

Description : Par son programme Innovation dans la gestion du secteur public, l'École améliore le rendement et l'efficacité de la fonction publique en fournissant aux organisations des services consultatifs en matière de gestion du changement et d'innovation dans la gestion du secteur public. Deux sous-programmes appuient ce programme :

- Services d'apprentissage organisationnel
- Pratiques de gestion novatrices

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Programme 1.3 : Innovation dans la gestion du secteur public

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
9 248 810	9 248 810	9 249 550	9 250 791

Ressources humaines (ETP) – Programme 1.3 : Innovation dans la gestion du secteur public

2014-2015	2015-2016	2016-2017
48	48	46

Mesure du rendement – Programme 1.3 : Innovation dans la gestion du secteur public

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de l'École liées à l'innovation dans la gestion du secteur public de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du programme Innovation dans la gestion du secteur public appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Continuer de fournir de la formation conçue pour appuyer la transformation organisationnelle, les compétences en gestion du changement organisationnel et le haut rendement organisationnel.
- Obtenir le concours de fonctionnaires spécialisés actuels pour la présentation des cours en vue d'offrir aux gestionnaires de tous les niveaux une formation pertinente et actuelle.
- Offrir des solutions personnalisées pour répondre aux besoins en apprentissage des organisations.

Sous-programme 1.3.1 : Services d'apprentissage organisationnel

Description : Par son sous-programme Services d'apprentissage organisationnel, l'École offre aux organisations de la fonction publique des services de soutien à l'élaboration de stratégies d'apprentissage ministérielles qui s'harmonisent avec les priorités du gouvernement, tout en veillant à ce que les besoins en apprentissage individuels soient satisfaits de façon optimale, dans le but d'améliorer le rendement.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.3.1 : Services d'apprentissage organisationnel

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
4 865 712	4 866 102	4 866 755

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.3.1 : Services d'apprentissage organisationnel

2014-2015	2015-2016	2016-2017
19	19	18

Mesure du rendement – Sous-programme 1.3.1 : Services d'apprentissage organisationnel

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des services d'apprentissage organisationnel de l'École	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Services d'apprentissage organisationnel appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Tirer parti des méthodes et des stratégies appliquées de gestion du changement organisationnel pour aider les organisations à répondre à leurs besoins en apprentissage.

Sous-programme 1.3.2 : Pratiques de gestion novatrices

Description : Par son sous-programme Pratiques de gestion novatrices, l'École rehausse son programme de cours au moyen d'activités de recherche et d'un dialogue ainsi que d'ententes de collaboration avec le milieu universitaire sur des questions relatives à la gestion du secteur public.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Sous-programme 1.3.2 : Pratiques de gestion novatrices

Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
4 383 098	4 383 448	4 384 036

Ressources humaines (ETP) – Sous-programme 1.3.2 : Pratiques de gestion novatrices

2014-2015	2015-2016	2016-2017
29	29	28

Mesure du rendement – Sous-programme 1.3.2 : Pratiques de gestion novatrices

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cibles	Date de réalisation
Les participants sont satisfaits des activités d'apprentissage de l'École liées aux pratiques de gestion novatrices	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice

Faits saillants de la planification

En plus des résultats attendus décrits ci-dessus, les travaux réalisés dans le cadre du sous-programme Pratiques de gestion novatrices appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles.

Dans le cadre de ce sous-programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Continuer de collaborer avec le secteur public et le secteur privé et d'obtenir leurs services pour favoriser des méthodes d'apprentissage modernes en ce qui concerne les pratiques de gestion.

Services internes

Description : Les services internes sont des groupes d'activités et de ressources connexes qui sont gérées de façon à répondre aux besoins des programmes et aux autres obligations générales d'une organisation. Ces groupes sont les suivants : services de gestion et de surveillance, services de communication, services juridiques, services de gestion des ressources humaines, services de gestion des finances, services de gestion de l'information, services des technologies de l'information, services immobiliers, services du matériel, services de gestion des acquisitions et autres services administratifs. Les services internes comprennent uniquement les activités et les ressources destinées à l'ensemble d'une organisation et non celles fournies uniquement à un programme.

Ressources financières budgétaires (en dollars) – Services internes

Budget principal des dépenses 2014-2015	Dépenses prévues 2014-2015	Dépenses prévues 2015-2016	Dépenses prévues 2016-2017
23 918 090	23 918 090	23 616 149	23 229 643

Ressources humaines (ETP) – Services internes

2014–2015	2015–2016	2016–2017
209	205	200

Faits saillants de la planification

Les travaux réalisés dans le cadre du programme Services internes appuient les priorités de l'École énoncées à la section Priorités organisationnelles ainsi que la gestion stratégique des risques énoncés à la section Analyse des risques.

Dans le cadre de ce programme, l'École entreprendra ce qui suit en 2014-2015 :

- Poursuivre l'initiative sur les orientations stratégiques de l'École pour déterminer les priorités pour la gestion de l'apprentissage, du programme de cours et de la production de recettes, et pour l'exécution des activités connexes.
- Établir les stratégies nécessaires à la mise en œuvre de l'initiative sur les orientations stratégiques.
- Établir une stratégie pour la conception et l'instauration de l'école en ligne.
- Obtenir le concours des employés de l'École pour favoriser l'innovation et la collaboration au sein de l'organisation.
- Renforcer la planification intégrée et la gestion de l'organisation.

- Poursuivre les travaux pour normaliser et harmoniser les systèmes administratifs internes en vue d'accroître l'efficacité et de réduire les coûts, surtout en ce qui concerne les applications communes de TI et les appareils des utilisateurs finaux.
- Continuer de moderniser le milieu de travail de l'École pour appuyer l'engagement du greffier du Conseil privé en ce qui concerne le renouvellement du milieu de travail.
- Mettre en œuvre une stratégie de marketing stratégique pour améliorer la collaboration et la communication avec la clientèle.
- Travailler en étroite collaboration avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour réaliser des économies dans le cadre d'initiatives telles que Milieu de travail 2.0 ou de celles visant la récupération des locaux et la réduction de l'espace occupé par les locaux à bureaux.

Section III : Renseignements supplémentaires

État des résultats prospectif

L'état des résultats condensé prospectif présenté dans cette sous-section vise à donner un aperçu général des résultats de l'École. Les renseignements financiers prévus concernant les dépenses et les recettes sont préparés à l'aide de la méthode de la comptabilité d'exercice pour renforcer la responsabilisation et améliorer la transparence et la gestion financière.

Comme l'état des résultats prospectif repose sur la méthode de la comptabilité d'exercice, mais que les prévisions et les dépenses prévues présentées dans d'autres sections du présent rapport sont établies en fonction des dépenses, les montants diffèrent. Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, comprenant un rapprochement des coûts de fonctionnement net et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web de l'École](#)^{xiv}.

État des résultats condensé prospectif

Pour l'exercice ayant pris fin le 31 mars (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats estimatifs 2013-2014	Résultats prévus 2014-2015	Variation
Total des dépenses	110 350 856	105 092 971	5 257 885
Total des revenus	41 500 000	40 000 000	1 500 000
Coût de fonctionnement net	68 850 856	65 092 971	3 757 885

La diminution des dépenses entre 2013-2014 et 2014-2015 est surtout attribuable au fait que le paiement immédiat des prestations de départ accumulées a pris fin. Le déclin des recettes entre 2013-2014 et 2014-2015 est dû au fait que l'École a arrêté d'offrir directement la formation linguistique. La baisse des dépenses a pour avantage d'entraîner une réduction nette des coûts de fonctionnement de 2013-2014 à 2014-2015.

Liste des tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires listés dans le Rapport sur les plans et les priorités 2014-2015 sont affichés sur le [site Web de l'École](#)^{xv}.

- Écologisation des opérations gouvernementales
- Vérifications internes et évaluations à venir pour les trois prochains exercices

Dépenses fiscales et évaluations

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre les objectifs en matière de politiques publiques en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie annuellement des estimations et des projections du coût de ces mesures dans une publication intitulée [*Dépenses fiscales et évaluations*](#)^{xvi}. Les mesures fiscales présentées dans ladite publication relèvent de la seule responsabilité du ministre des Finances.

Section IV : Coordonnées de l'organisation

École de la fonction publique du Canada

373, promenade Sussex
Ottawa, Ontario K1N 6Z2
Canada

Téléphone : 1-866-703-9598
Télécopieur : 1-866-944-0454
Courriel : info@cspc-efpc.gc.ca
Site Web : www.cspc-efpc.gc.ca

Notes en fin de document

- ⁱ Publications sur le budget des dépenses et lois de crédits, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/esp-pbc-fra.asp>
- ⁱⁱ *Certains rapports ministériels sur le rendement 2008-2009 – ministère de l'Industrie et ministère des Transports. Rapport du Comité permanent des comptes publics*, septembre 2010, <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?Mode=1&Parl=40&Ses=3&DocId=4653561&File=0&Language=F>
- ⁱⁱⁱ *Renforcer l'examen parlementaire des prévisions budgétaires et des crédits. Rapport du Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires*, juin 2012, <http://www.parl.gc.ca/HousePublications/Publication.aspx?DocId=5690996&Mode=1&Parl=41&Ses=1&Language=F>
- ^{iv} Cadre pangouvernemental, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ppg-cpr/frame-cadre-fra.aspx>
- ^v *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/>
- ^{vi} *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/>
- ^{vii} Politique en matière d'apprentissage, de formation et de perfectionnement, <http://tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12405>
- ^{viii} Politique sur les services communs, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12025>
- ^{ix} Mandats et listes des membres des comités des sous-ministres, <http://www.pco.gc.ca/index.asp?lang=fra&page=secretariats&sub=spsp-psps&doc=comm/mandat-fra.htm>
- ^x Objectif 2020, <http://www.clerk.gc.ca/fra/feature.asp?pagelid=350>

-
- ^{xi} Budget principal des dépenses de 2014-2015, <http://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/esp-pbc/esp-pbc-fra.asp>
 - ^{xii} Initiative pour un gouvernement ouvert, <http://donnees.gc.ca/fra/gouvernement-ouvert>
 - ^{xiii} Directive sur la gestion du rendement, <http://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=27146§ion=text>
 - ^{xiv} État des résultats prospectif, École de la fonction publique du Canada, http://www.cspc-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/index-fra.aspx#fofs
 - ^{xv} Tableaux de renseignements supplémentaires, École de la fonction publique du Canada, http://www.cspc-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/reportonplansandpriorities2014-2015/index-fra.aspx#s3-2
 - ^{xvi} Dépenses fiscales du gouvernement du Canada, <http://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>