

Rapport sur les résultats ministériels

École de la fonction publique du
Canada

2018-2019

L'honorable Jean-Yves Duclos
Président du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor, 2019

No de catalogue : SC100-10F-PDF
ISSN : 2561-1151

Table des matières

Message du ministre.....	1
Aperçu de nos résultats.....	3
Résultats : ce que nous avons accompli	4
Responsabilités essentielles	4
Apprentissage commun dans la fonction publique.....	4
Description.....	4
Résultats	4
Services internes.....	14
Description	14
Résultats.....	14
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines.....	17
Dépenses réelles	17
Ressources humaines réelles	19
Dépenses par crédit voté.....	19
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	19
États financiers et faits saillants des états financiers	19
États financiers	19
Faits saillants des états financiers	20
Renseignements supplémentaires.....	23
Renseignements ministériels.....	23
Profil organisationnel	23
Raison d’être, mandat et rôle : composition et responsabilités	25
Contexte opérationnel et principaux risques.....	26
Cadre de présentation de rapports	32
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	33
Tableaux de renseignements supplémentaires	33
Dépenses fiscales fédérales	33
Coordonnées de l’organisation	33
Annexe : définitions.....	35
Notes en fin d’ouvrage	39

Message du ministre

À titre de nouveau ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le Rapport sur les résultats ministériels de l'École pour l'exercice 2018-2019 (du 1er avril 2018 au 31 mars 2019). Ce rapport montre comment l'École s'est acquittée de son mandat qui consiste à appuyer l'excellence en gestion, à renforcer les capacités individuelles et organisationnelles et à transformer ses produits et plateformes d'apprentissage pour appuyer une approche plus moderne à l'égard de l'apprentissage au sein de la fonction publique du Canada.



Pendant la période, l'École a réorganisé ses programmes d'apprentissage en cinq secteurs d'activité distincts afin de mieux répondre aux besoins des fonctionnaires : milieu de travail respectueux et inclusif, compétences du gouvernement du Canada et du secteur public, apprentissage sur les questions autochtones, compétences transférables ainsi que l'Académie du numérique.

L'École a également poursuivi l'examen de la pertinence et de la qualité de ses cours de formation et en a remanié un certain nombre en tenant compte des commentaires formulés au sein de la communauté d'apprentissage ainsi que des changements apportés aux politiques gouvernementales. De plus, l'École offre maintenant une gamme de cours nommée Excellence, qui offre une expérience d'apprentissage intensive en salle de classe dans des domaines tels que les suivants : l'analyse comparative entre les sexes plus, les questions autochtones et les compétences numériques.

L'exercice 2018-2019 s'achève; pour la suite, je ne peux qu'avoir confiance dans le rôle que joue l'École, soit appuyer le perfectionnement professionnel des fonctionnaires, répondre aux besoins d'apprentissage de la fonction publique et doter les fonctionnaires des connaissances et des compétences dont ils ont besoin pour mieux servir les Canadiens de partout au pays.

L'honorable Jean-Yves Duclos
Président du Conseil du Trésor

Aperçu de nos résultats

En 2018-2019, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) a assuré un apprentissage commun pertinent, adapté et accessible aux fonctionnaires fédéraux. Par des cours, des activités, des outils et des ressources, l'École a doté les fonctionnaires des connaissances et des compétences dont ils ont besoin pour offrir d'excellents services aux Canadiens.

Pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle qui consiste à offrir un apprentissage commun à la fonction publique, l'École a supervisé des initiatives qui ont mené à des réalisations appuyant trois résultats attendus :

1. L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.



En mettant l'accent sur les supports numériques, l'École a offert de la formation à plus de 500 000 apprenants inscrits. Au total, elle a offert 25 nouveaux produits de formation sur le milieu de travail respectueux et inclusif, 11 sur les compétences du GC et du secteur public, 3 sur les questions autochtones et 96 sur les compétences transférables. L'Académie du numérique a offert de nombreux événements et outils d'apprentissage dans le cadre de ses volets de formation Fondements, Excellence et Leadership.



2. Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.

L'École a continué d'examiner plus de 400 cours pour en vérifier la pertinence et la qualité, et a fait des mises à jour pour tenir compte des priorités, des changements aux politiques et des commentaires des utilisateurs. Des responsables de contenu ont été affectés à chaque cours afin d'améliorer la responsabilisation et le leadership.



3. L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale partout au Canada.

L'École a optimisé le contenu d'apprentissage pour qu'il soit accessible sur les appareils mobiles, et a doté ses bureaux régionaux de la capacité sans fil (GCWIFI).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats de l'École, consultez la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilités essentielles

Apprentissage commun dans la fonction publique

Description

À l'aide d'un vaste écosystème de produits d'apprentissage, modes de prestation, et d'une plateforme d'apprentissage en ligne, l'École fournit aux fonctionnaires la base de connaissances, d'aptitudes et de compétences dont ils ont besoin pour servir les Canadiens avec excellence, maintenant et pour l'avenir.

Afin d'améliorer les possibilités d'apprentissage pour tous les fonctionnaires, l'École continue de moderniser et de mettre à jour ses plateformes d'apprentissage et son programme de cours afin d'adopter une approche plus moderne à l'égard de l'apprentissage.

Résultats

1. L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.

En 2018-2019, l'École a offert des activités d'apprentissage fondées sur un programme de cours adapté aux priorités du gouvernement du Canada.

Apprentissage axé sur le soutien des services offerts aux Canadiens

En 2018-2019, la structure de gouvernance de l'École a été améliorée pour tenir compte du nouveau modèle opérationnel de l'École et des besoins changeants de la fonction publique. Le programme de cours commun remanié de l'École a présenté l'apprentissage dans un cadre plus pertinent, plus durable et mieux adapté aux besoins qu'avant.

En délimitant les activités d'apprentissage selon des secteurs d'activité distincts, l'École est mieux placée pour recevoir et mettre en œuvre la rétroaction par l'intermédiaire de canaux comme les sondages auprès des apprenants, et pour l'utiliser afin de répondre stratégiquement aux besoins des apprenants.

Un exercice d'établissement d'une base de référence pour le programme de cours a commencé en 2018-2019 pour s'assurer que celui-ci est pertinent, adapté aux besoins et qu'il correspond au nouveau modèle opérationnel de l'École :

- les 402 cours en classe et en ligne de l'École ont été triés par secteur d'activité;
- un processus a été enclenché pour évaluer la qualité, la pertinence et l'exactitude de chaque cours afin de déterminer ceux qui devraient être conservés et ceux qui devraient être retirés ou améliorés.

L'École a également élaboré un plan de gestion du cycle de vie de 3 ans axé sur les risques pour tous ses produits d'apprentissage.

Harmonisation avec les priorités du gouvernement

En 2018-2019, l'École a fait en sorte d'offrir de l'apprentissage à l'appui des priorités gouvernementales dans les domaines suivants :

- Réconciliation avec les peuples autochtones (1 956 inscriptions en 2018-2019)
 - L'École a consulté les communautés autochtones afin d'éclairer l'élaboration des produits d'apprentissage sur les questions autochtones, lesquels permettent de comprendre l'histoire commune du Canada et ses répercussions.
 - Des cours en classe et en ligne ont été lancés avec la participation d'Aînés, et des événements ont été présentés à des milliers de participants partout au Canada.
 - L'École a également collaboré avec d'autres ministères, dont Environnement et Changements climatiques Canada, dans le cadre de leurs initiatives de réconciliation avec les peuples autochtones.
- Diversité et inclusion (56 523 inscriptions en 2018-2019)
 - Le premier produit d'apprentissage de la gamme Excellence de l'École – une nouvelle approche à l'égard de l'élaboration agile des produits d'apprentissage – a été présenté : il s'agissait d'un cours avancé et approfondi d'une durée de 4 jours sur l'application de l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) tout au long du cycle d'élaboration des politiques.
 - L'École a élaboré un cours en ligne d'introduction à l'ACS+ en collaboration avec des utilisateurs finaux, des experts en politiques et des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes. Une série de microleçons vidéo, soulignant l'importance de l'ACS+ et son application au gouvernement, complétait ce cours.
 - L'École a offert 14 ateliers d'une durée de 1 journée, intitulés L'ACS+ : Appliquer vos connaissances, qui étaient destinés au grand public.

- L'École a organisé des événements selon le modèle de l'espace positif, offrant un environnement inclusif aux membres des communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et bispirituelle (LGBTQ2).
- L'École a entrepris des consultations sur l'inclusion des personnes handicapées, des recherches sur les outils de simulation immersive et des activités de mobilisation auprès des principaux intervenants afin de cerner les besoins d'apprentissage. Elle souhaite ainsi bâtir une fonction publique confiante en sa capacité de répondre aux besoins des personnes handicapées.
- L'École a conclu un protocole d'entente avec la Commission de la fonction publique et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) afin d'offrir aux gestionnaires d'embauche, aux étudiants et aux employés des possibilités d'apprentissage sur les services d'adaptation offerts dans le cadre de l'Initiative d'emploi pour les étudiants handicapés et du Programme fédéral de stages pour les Canadiens handicapés.
- Réponse aux besoins d'apprentissage fonctionnel (239 974 inscriptions en 2018-2019)
 - L'École a remanié en profondeur 7 cours en classe afin de les maintenir à jour et de s'assurer qu'ils tiennent compte des changements aux politiques gouvernementales, des nouvelles priorités du gouvernement et des commentaires des participants dans les domaines de l'excellence du service, de la réglementation, de la gestion financière et de la planification gouvernementale.
- Apprentissage du leadership et de la gestion (66 704 inscriptions en 2018-2019)
 - L'École a organisé la Semaine du leadership en gestion de projet en février 2019, avec la tenue de 5 événements qui ont touché un public de 1 217 participants, en personne et en ligne.
 - L'École a mis à jour son programme de formation sur la délégation des pouvoirs (FDP), qui est une formation indispensable pour les gestionnaires et les cadres, en harmonisant le contenu avec les changements aux politiques et en mettant davantage l'accent sur les priorités gouvernementales.
 - Le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs (PDLCS) est demeuré une priorité, avec une conception renouvelée et un contenu amélioré. Plus de 100 participants ont pris part au programme en 2018-2019.
 - L'École a fait la promotion de pratiques novatrices dans l'ensemble du gouvernement en 2018-2019, notamment de Projet avant-gardiste, un projet exploratoire de renforcement des capacités en matière de prise de décision fondée sur les données et de gestion des personnes.

L'innovation dans un gouvernement numérique

En 2018-2019, l'École a accru sa capacité d'offrir de l'apprentissage sur le numérique dans l'ensemble du gouvernement par l'intermédiaire de sa direction générale des services d'innovation et de politiques (DGSIP) et de l'Académie du numérique. L'Académie du numérique a tenu 3 grands événements, dont le Forum annuel sur le gouvernement numérique ouvert, qui ont touché un auditoire de plus de 1 600 fonctionnaires partout au pays. De plus, Trajetsenbus.ca, une plateforme pilote proposant microleçons ou épisodes, offrait aux apprenants la possibilité de regarder, d'écouter ou de lire sur les derniers sujets liés au numérique. En tout, 7 épisodes ont été publiés, touchant 2 994 utilisateurs.

L'École a mis à l'essai une série de produits d'apprentissage de sa gamme Excellence à l'intention des gestionnaires et des superviseurs sur des sujets comme le leadership agile, la conception, les données, l'intelligence artificielle et le développement des opérations (DevOps).

L'École a également amélioré sa propre empreinte numérique, en revitalisant sa présence sur le Web et dans les médias sociaux.

2. Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.

En 2018-2019, l'École a continué à offrir un programme de cours simplifié qui soutient les priorités du gouvernement et répond aux besoins communs en matière d'apprentissage des fonctionnaires des quatre coins du pays. L'École a touché 148 410 apprenants uniques, pour un total de 504 087 inscriptions.

L'École a utilisé l'analyse axée sur les résultats pour mieux comprendre comment les utilisateurs accèdent aux ressources. Des applications d'analyse Web ont été installées sur son site Internet, ses plateformes d'apprentissage et ses produits d'apprentissage afin de recueillir des données sur le comportement des utilisateurs et la façon dont ils accèdent aux services en ligne et au contenu fourni par l'École. Ces données ont aidé les équipes de conception de la plateforme et les secteurs d'activité à faire ce qui suit :

- améliorer la qualité des produits;
- prendre des décisions fondées sur les données en matière de conception et de flux de contenu;
- améliorer l'expérience des utilisateurs;
- adapter les produits et les services en fonction de données probantes.

Pour faire en sorte que ses produits d'apprentissage demeurent pertinents et à jour, l'École a lancé 16 produits dans le cadre de son approche normalisée et centralisée de gestion du programme de cours.

En 2018-2019, l'École a amélioré la qualité de l'apprentissage commun en incitant les principaux organismes de gouvernance et les organisations clientes à cerner et à relever les défis liés à l'apprentissage. Par exemple :

- un nouveau comité consultatif externe composé d'éminents Canadiens des secteurs public et privé et du milieu universitaire, a été établi afin d'offrir une structure de gouvernance plus diversifiée qui apporterait d'autres points de vue et innovations;
- le Comité éditorial de l'entreprise, un comité interministériel de participation des intervenants composé de directeurs généraux représentant un large éventail d'organisations fédérales, a poursuivi ses activités. Le Comité a cerné les priorités et les tendances en matière d'apprentissage et offert des conseils utiles sur la pertinence et l'efficacité du programme de cours et des modes de prestation.

L'École a mis à profit ses relations avec des intervenants externes et des experts en la matière pour concevoir et offrir des cours, des activités d'apprentissage et d'autres outils d'apprentissage, dont voici quelques exemples :

- pendant la création de la Série d'apprentissage sur les questions autochtones, des consultations avec des experts en la matière des communautés des Premières Nations, des Métis et des Inuits ont permis à l'École d'offrir un programme bien étayé et axé sur les Autochtones;
- le contenu de la gamme ACS+ Excellence a été élaboré en collaboration avec Femmes et Égalité des genres Canada et d'autres ministères, et plus de 100 fonctionnaires ont participé au processus de conception et de création.

3. L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale partout au Canada.

En 2018-2019, l'École a entrepris plusieurs projets pour éliminer les multiples formes d'obstacles qui peuvent empêcher les fonctionnaires d'accéder aux activités d'apprentissage.

Accessibilité technologique

À partir de 2018-2019, tous les cours en ligne conçus et élaborés par l'École sont adaptés aux appareils mobiles : le contenu de la page est automatiquement redimensionné en fonction de la taille de l'appareil utilisé, qu'il s'agisse d'un téléphone intelligent, d'une tablette ou d'un écran d'ordinateur.

Le site Web externe de l'École a été renouvelé avec succès afin de :

- moderniser son interface;
- se conformer aux lignes directrices relatives au Web de Canada.ca;
- répondre aux commentaires des clients.

L'École a continué de travailler avec Services partagés Canada au déploiement de réseaux sans fil (GCWIFI) et à l'augmentation de la capacité de bande passante dans les bureaux régionaux.

Accessibilité géographique

Pour améliorer l'accessibilité aux fonctionnaires de tout le pays, l'École a :

- tenu des semaines d'apprentissage dans toutes les régions ailleurs qu'aux lieux de formation actuels de l'École, donnant accès à de la formation en personne et à du perfectionnement professionnel dans les régions éloignées ou dans les régions où les budgets de déplacement sont limités;
- accru les offres d'apprentissage en leadership et en gestion à l'échelle régionale, y compris la mise à l'essai d'un nouveau cours d'une durée de 3 jours sur la gestion de projet dans la région du Pacifique.

Dualité linguistique

L'École a répondu aux recommandations de la vérification de 2017 du commissaire aux langues officielles. La majorité des mesures de gestion sont maintenant terminées, notamment :

- l'établissement d'un Plan d'action pour les langues officielles, d'une Norme sur les langues officielles pour tous les secteurs d'activité et les employés, et d'un Guide des pratiques exemplaires en matière de langues officielles pour appuyer la conception et l'élaboration de produits dans les deux langues officielles;
- la consolidation du processus de contrôle de la qualité linguistique pour l'élaboration des produits d'apprentissage;
- l'offre de formation dans la langue de choix des apprenants en continuant d'offrir des cours dans les deux langues officielles dans toutes les régions et en faisant la promotion de la dualité linguistique.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement ¹	80 %	31 mars 2019	100 %	Non disponibles	Non disponibles
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits ²	80 %	31 mars 2019	89,5 %	Non disponibles	Non disponibles
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de produits d'apprentissage présentés au moyen de méthodes et de technologies novatrices	Non disponible ⁶	Sans objet	11,7 %	Non disponibles	Non disponibles
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants ⁴ qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage avaient été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2019	87,5 %	84,3 %	88,1 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage de superviseurs qui ont signalé l'amélioration du rendement de leurs employés, en particulier les	75 %	31 mars 2019	73,7 %	74,2 %	72,0 % ⁵

	employés inscrits aux programmes de perfectionnement de la gestion et du leadership					
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/instructeur était efficace	95 %	31 mars 2019	95,2 %	95,3 %	96,3 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale partout au Canada.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale de partout au Canada qui accèdent annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2019	51,7 %	57,0 %	60,8 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale partout au Canada.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2019	58,3 %	62,4 %	63,4 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale au	55 %	31 mars 2019	46,6 %	55,1 %	50,5 %

la fonction publique centrale partout au Canada.	Canada à l'extérieur de la région de la capitale nationale qui accèdent annuellement à l'apprentissage commun					
--	---	--	--	--	--	--

1. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2018-2019.
2. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2018-2019.
3. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisqu'il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2018-2019.
4. Les apprenants sont définis comme des employés de ces organisations qui ont accédé à l'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada. Les employés sont définis comme des personnes travaillant dans des organisations desservies par l'École de la fonction publique du Canada, c'est-à-dire toutes les organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, sauf entente contraire entre l'École et ces organisations. Cela comprend le personnel nommé pour une période indéterminée à tous les niveaux et pour une durée en poste indéterminée, le personnel nommé pour une période déterminée de plus de six mois, les étudiants et les personnes en détachement. Cela exclut les employés détachés à l'extérieur de la fonction publique, les employés en congé de longue durée, les employés nommés pour une période déterminée d'une durée maximale de cinq mois, ni les employés occasionnels.
5. Les résultats historiques ne peuvent être comparés d'une année à l'autre, car le programme était en cours d'élaboration en 2015-2016 et les résultats ont été saisis pour un seul des programmes de perfectionnement en leadership et en gestion de l'École. Les résultats pour 2016-2017 tiennent compte d'un ensemble plus vaste de programmes de leadership et de perfectionnement plus élaborés.
6. Conformément aux lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, puisqu'il n'y a pas de données historiques, un objectif pour cet indicateur sera établi pour l'exercice 2019-2020 après l'année de référence 2018-2019.

Ressources financières budgétaires pour le Programme d'apprentissage (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
60 910 915	60 910 915	69 169 702	62 635 278	1 724 363

En vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, toute recette non dépensée au cours d'un exercice donné peut être reportée et dépensée au cours de l'exercice financier suivant. Une partie de ce report de recettes a été consacrée à la mise en œuvre de nouvelles activités dans les différents secteurs de l'École, l'objectif étant de créer une fonction publique de calibre mondial, qui soit outillée pour l'ère numérique.

Ressources humaines pour le Programme d'apprentissage (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
442	500	58

L'augmentation globale des équivalents temps plein découle de la création d'une nouvelle direction générale qui se consacre à la promotion d'un apprentissage adapté et accessible, à l'appui du programme numérique du gouvernement du Canada et de ses objectifs d'innovation et d'expérimentation.

Des renseignements sur les finances, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de l'École sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱ.

Services internes

Description

On entend par services internes les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont :

- ▶ services de gestion des acquisitions;
- ▶ services des communications;
- ▶ services de gestion des finances;
- ▶ services de gestion des ressources humaines;
- ▶ services de gestion de l'information;
- ▶ services des technologies de l'information;
- ▶ services juridiques;
- ▶ services de gestion du matériel;
- ▶ services de gestion et de surveillance;
- ▶ services de gestion des biens.

Résultats

Pour moderniser et rationaliser ses services internes, en 2018-2019, l'École a :

- réorganisé ses ressources en fonction de 5 secteurs d'activité clés (milieu de travail respectueux et inclusif, compétences du GC et du secteur public, apprentissage sur les questions autochtones, compétences transférables ainsi que l'Académie du numérique);
- créé un nouveau bureau de l'ombudsman, qui comprend une équipe du bien-être en milieu de travail et une équipe des valeurs et de l'éthique.

Ces changements organisationnels ont contribué à harmoniser les fonctions au sein de l'École, ainsi que les ressources pour obtenir des résultats clés.

Ressources financières budgétaires pour les Services internes (en dollars)

Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2018-2019
20 564 234	20 564 234	23 317 162	22 599 861	2 035 627

La différence entre les « dépenses prévues » et les « dépenses réelles » représente le montant que l'École a dépensé en utilisant son autorisation législative pour reporter les recettes non dépensées de l'année précédente.

Ressources humaines pour les Services internes (équivalents temps plein)

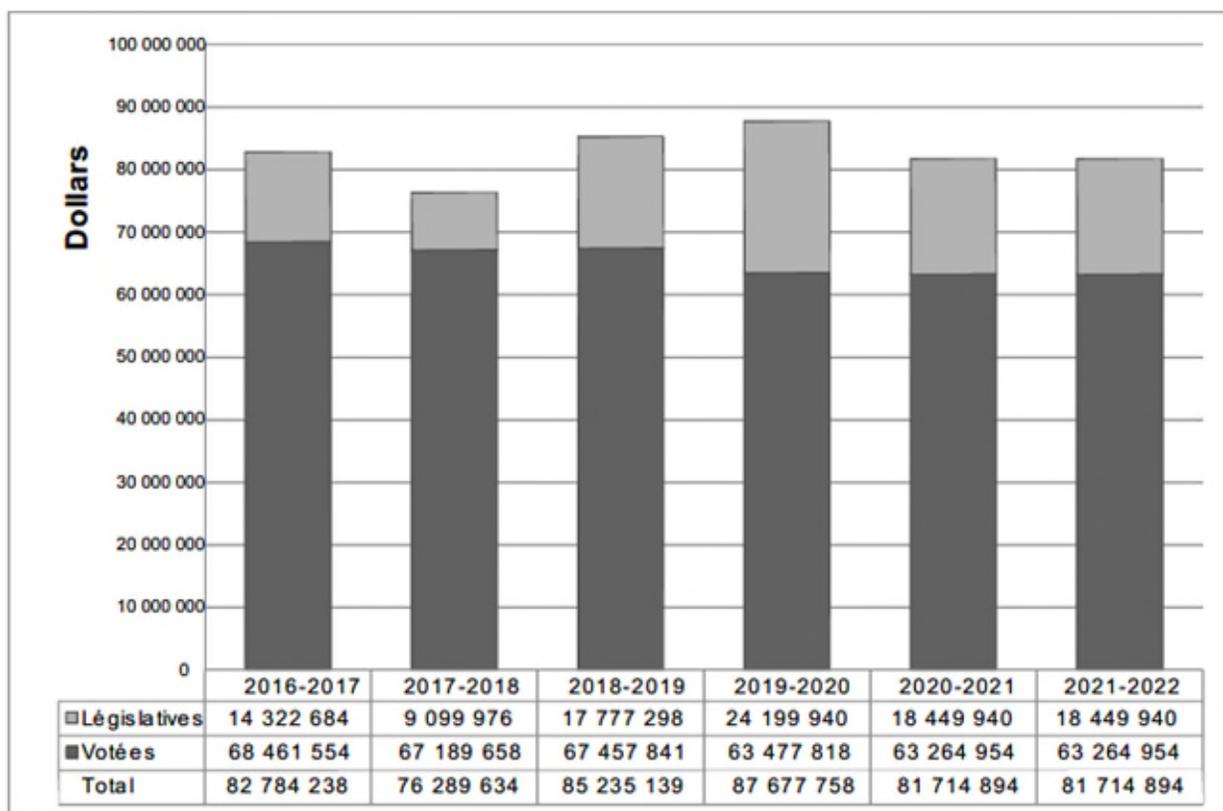
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2018-2019
153	164	11

Un soutien accru des Services internes était nécessaire en raison de l'augmentation du nombre d'activités relevant de la responsabilité essentielle et du lancement et de l'augmentation de nouvelles activités.

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



Des dépenses moins élevées ont été enregistrées en 2017-2018 après 3 années d'investissements majeurs pour mettre en œuvre le nouveau modèle opérationnel de l'École. Les dépenses réelles ont augmenté en 2018-2019 avec l'introduction de services novateurs et de nouveaux programmes d'apprentissage. Même si l'École continuera d'investir dans sa plateforme d'apprentissage et poursuivra le développement de sa plateforme numérique et de ses services novateurs, les dépenses prévues devraient demeurer stables à compter de 2020-2021.

Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes
(en dollars)

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2018-2019	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017
Apprentissage commun dans la fonction publique	60 910 915	60 910 915	65 758 318	61 286 171	69 169 702	62 635 278	55 437 037	61 017 208
Sous-total	60 910 915	60 910 915	65 758 318	61 286 171	69 169 702	62 635 278	55 437 037	61 017 208
Services internes	20 564 234	20 564 234	21 919 440	20 428 724	23 317 162	22 599 861	20 852 597	21 767 030
Total	81 475 149	81 475 149	87 677 758	81 714 894	92 486 864	85 235 139	76 289 634	82 784 238

Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2018-2019 (en dollars)

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses brutes réelles 2018-2019	Dépenses brutes réelles pour les comptes à fins déterminées 2018-2019	Recettes réelles affectées aux dépenses 2018-2019	Dépenses nettes réelles 2018-2019
	S.O.			
Total partiel				
Services internes				
Total				

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes (équivalents temps plein)

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalent s temps plein réels 2016-2017	Équivalent s temps plein réels 2017-2018	Équivalent s temps plein prévus 2018-2019	Équivalent s temps plein réels 2018-2019	Équivalent s temps plein prévus 2019-2020	Équivalent s temps plein prévus 2020-2021
Services d'apprentissage	428	421	442	500	512	512
Sous-total	428	421	442	500	512	512
Services internes	153	159	153	164	168	168
Total	581	580	595	664	680	680

L'augmentation du nombre d'équivalents temps plein est principalement attribuable à la prestation de services à la nouvelle direction générale et au soutien continu fourni par les Services internes relativement à ces initiatives.

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de l'École de la fonction publique du Canada, consultez les [Comptes publics du Canada de 2018–2019](#)ⁱⁱ.

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de l'École de la fonction publique du Canada avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱⁱ.

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audité) de l'École de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019 sont accessibles sur le [site Web du Ministère](#).

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2019
(en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2018-2019	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2017-2018	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats prévus 2018-2019)	Écart (résultats réels 2018-2019 moins résultats réels 2017-2018)
Total des charges	92 404 135	95 149 135	88 645 678	2 745 000	6 503 457
Total des revenus	9 044 939	6 425 784	9 744 981	2 619 155	(3 319 197)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	83 359 196	88 723 351	78 900 697	5 364 155	9 822 654

Les dépenses réelles ont augmenté en 2018-2019 en raison de l'augmentation des dépenses de fonctionnement découlant des investissements dans un programme de cours modernisé et diversifié et de la mise au point constante de matériel informatique.

Les revenus ont diminué en raison d'un changement dans le traitement comptable du financement reçu pour les programmes de perfectionnement en leadership des cadres supérieurs.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2019 (en dollars)

Renseignements financiers	2018-2019	2017-2018	Écart (2018-2019 moins 2017-2018)
Total des passifs nets	15 613 325	14 520 039	1 093 286
Total des actifs financiers nets	9 978 412	9 067 858	910 554
Dette nette du Ministère	5 634 913	5 452 181	182 732

Total des actifs non financiers	8 716 063	5 540 338	3 175 725
Situation financière nette du Ministère	3 081 150	88 157	2 992 993

L'augmentation du « total des passifs nets » est principalement due à l'augmentation des salaires qui n'ont pas encore été payés à la fin de l'exercice et pour lesquels la date d'échéance n'a pas encore été atteinte.

L'augmentation du « total des actifs financiers nets » est le résultat de l'augmentation des besoins de trésorerie en raison de l'augmentation des passifs.

Le « total des actifs non financiers » a augmenté en raison de l'acquisition de meubles et la rénovation des bureaux.

La situation financière nette d'ensemble de l'École est meilleure qu'à l'exercice précédent en raison de l'augmentation des actifs non financiers, composés principalement d'immobilisations corporelles.

Renseignements supplémentaires

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Jean-Yves Duclos, président du Conseil du Trésor

Administrateur général : Taki Sarantakis, président

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

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

Année d'incorporation ou de création : 2004

Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)^{iv}.

Raison d'être

La responsabilité première de l'École de la fonction publique du Canada est d'offrir un vaste éventail de possibilités d'apprentissage et d'établir une culture axée sur l'apprentissage dans la fonction publique.

L'École vise le résultat stratégique suivant : Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

Mandat et rôle

L'École a le mandat législatif de fournir une gamme d'activités d'apprentissage qui renforcent les capacités des employés et des organisations de la fonction publique et qui favorisent l'excellence de la gestion au sein de celle-ci. L'École a été créée le 1er avril 2004, lorsque les dispositions législatives de la partie IV de la [Loi sur la modernisation de la fonction publique](#)^v sont entrées en vigueur.

L'École découle de la fusion de 3 organismes : le Centre canadien de gestion, Formation et perfectionnement Canada et Formation linguistique Canada. Elle fait partie du portefeuille du Conseil du Trésor depuis juillet 2004.

En vertu de la [Loi sur l'École de la fonction publique du Canada](#)^{vi}, l'École, en tant qu'établissement public, a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun des buts, des valeurs et des traditions de la fonction publique;
- appuyer les fonctionnaires dans la progression de leur carrière;
- contribuer à ce que les fonctionnaires aient les connaissances et les compétences nécessaires pour bien faire leur travail;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation.
- viser l'excellence en matière de gestion publique.

Pour atteindre ces objectifs, l'École agit pour la fonction publique fédérale comme un établissement de formation et de perfectionnement professionnel institutionnel. Elle appuie l'apprentissage commun de la fonction publique, à tous les niveaux, à l'échelon national et dans plus de 90 ministères et organismes fédéraux, leur permettant ainsi de mettre l'accent sur la formation et le perfectionnement professionnels propres à leur mandat.

Pour obtenir de plus amples renseignements généraux sur le Ministère, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport.

Pour en savoir plus sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du Ministère, consulter la [lettre de mandat du ministre](#)^{vii}.

Contexte opérationnel et principaux risques

Des renseignements sur le contexte opérationnel et les principaux risques sont disponibles sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)^{viii}.

Contexte opérationnel

Pour exécuter le mandat que le premier ministre a confié au président du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique, l'École favorise une culture propice à la mesure, à l'évaluation et à l'innovation dans la conception et l'exécution de ses programmes. L'École fonde également ses propres décisions sur des données et des indicateurs significatifs, ce qui lui permet de mieux suivre les progrès et d'ouvrir la voie aux résultats attendus d'une fonction publique professionnelle et très performante.

Conformément à la portée pangouvernementale de son mandat, l'École offre un apprentissage commun lié aux priorités gouvernementales, notamment le renouvellement des relations avec les Autochtones, le gouvernement numérique, la diversité et l'inclusion, l'analyse comparative entre les sexes plus, la gestion de projet et les milieux de travail sains. Sa programmation favorise l'excellence de la fonction publique et appuie le programme du gouvernement.

L'École est principalement financée par une base stable de crédits alloués, appuyés par le recouvrement des coûts.

En 2018-2019, l'École a apporté plusieurs changements internes pour maximiser l'efficacité et l'efficience de l'organisation. Plus précisément, elle a révisé sa structure de direction afin d'améliorer l'harmonisation de son programme d'apprentissage et de ses services internes pour appuyer pleinement l'élaboration concertée de programmes novateurs, souples et pratiques qui répondent aux principales exigences de perfectionnement des employés de la fonction publique.

Afin de mettre davantage l'accent sur les priorités clés du gouvernement et de la fonction publique et d'améliorer l'expérience d'apprentissage des fonctionnaires, l'École a réorienté le programme commun vers 5 nouveaux secteurs d'activité :

- Milieu de travail respectueux et inclusif
- Compétences du GC et du secteur public
- Apprentissage sur les questions autochtones
- Compétences transférables
- L'Académie du numérique

Grâce à cette réorganisation, l'École est plus en mesure qu'avant de répondre aux attentes et aux besoins communs en matière d'apprentissage de la fonction publique fédérale et soutient les priorités du gouvernement, ce qui permet aux ministères et aux organismes de se concentrer sur l'offre d'apprentissage propre à leur mandat.

En 2018-2019, le programme de cours en salle de classe de l'École a été offert par des experts et des chefs de file, dont 30 enseignants nationaux à temps plein et plus de 180 enseignants associés à temps partiel de la fonction publique, offrant des expériences d'apprentissage pertinentes et actuelles aux apprenants.

L'École a continué d'améliorer sa plateforme numérique, GCcampus, qui offre une vaste gamme de possibilités d'apprentissage aux fonctionnaires en tout temps, en tout lieu et dans les deux langues officielles. Les nouvelles technologies permettent à l'École d'amorcer la transition vers un modèle de prestation de l'apprentissage sans papier et d'offrir davantage de produits d'apprentissage en ligne, augmentant ainsi l'accès des fonctionnaires à l'apprentissage.

L'École collabore régulièrement avec les organisations clientes et la collectivité des administrateurs généraux dans le cadre de forums trimestriels, de son groupe GCcollab et de la collectivité des administrateurs généraux. Ces plateformes offrent aux organisations clientes des méthodes et des occasions de cerner les problèmes auxquels elles pourraient être confrontées. En 2018-2019, l'École s'est efforcée d'accroître son rayonnement au moyen d'une série de séances de consultation et de mobilisation avec ses principaux groupes clients ministériels, notamment les points de contact, les coordonnateurs de la formation indispensable, le Forum des chefs de l'apprentissage, le Conseil des ressources humaines et les collectivités fonctionnelles.

Principaux risques

L'École a conçu, et aussi surveillé régulièrement, des stratégies d'atténuation pour traiter les différents niveaux de risque cernés afin de s'assurer que sa réponse aux risques appuie adéquatement le nouveau modèle opérationnel, le mandat et les priorités de l'organisation.

Risques	Stratégie d'atténuation et efficacité	Lien vers les responsabilités essentielles du Ministère	Lien vers les engagements de la lettre de mandat ou les priorités pangouvernementales et ministérielles
<p>Il existe un risque que l'École ne soit pas en mesure de répondre adéquatement aux attentes et aux besoins changeants de la fonction publique en matière d'apprentissage.</p> <p>L'École pourrait avoir de la difficulté à suivre le niveau et le rythme de l'évolution des priorités et de l'établissement de politiques du gouvernement, ainsi que des besoins d'apprentissage qui en découlent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En 2018-2019, l'École a cerné les besoins d'apprentissage communs et y a répondu – en plus de s'acquitter d'un ensemble de rôles et responsabilités liés à la prestation de cet apprentissage – en recadrant sa structure de gouvernance organisationnelle et en mettant en œuvre 5 nouveaux secteurs d'activité. Elle a également sollicité des ressources supplémentaires pour répondre adéquatement à l'évolution des besoins et des attentes de la fonction publique. • Afin de prioriser et d'améliorer systématiquement ses produits d'apprentissage, l'École a élaboré et mis en œuvre son premier Plan de gestion du cycle de vie axé sur le risque, selon lequel tous ses produits d'apprentissage doivent être validés au moins une fois sur une période de 3 ans. Le Plan saisit tous les 3 mois les produits dont la pertinence et l'exactitude ont fait l'objet de modifications ou 	<p>1. Apprentissage commun dans la fonction publique</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Au-delà de 2020)</p>

	<p>de révisions, ou dont la modification ou la révision a été ou est prévue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un exercice d'établissement d'une base de référence a été amorcé pour le programme de cours pour s'assurer que tous les cours en ligne et les cours dirigés par un enseignant sont pertinents, exacts et de qualité. • L'École a continué de maximiser les possibilités de collaboration et d'améliorer son expertise et sa capacité à répondre aux priorités et aux besoins d'apprentissage émergents par l'intermédiaire de son processus d'élaboration de contenu d'apprentissage. • L'École offre des possibilités d'apprentissage adaptées aux besoins des organisations et propose des apprentissages personnalisés, comme l'apprentissage par la pratique pour les projets de réglementation de l'intelligence artificielle. 		
<p>Il y a un risque que les employés de la fonction publique ne fassent pas un usage optimal des produits d'apprentissage offerts par l'École.</p> <p>Il peut être difficile pour les employés de la fonction publique d'utiliser</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour toucher sa clientèle et favoriser une culture de l'apprentissage, l'École a renforcé son réseautage avec les ministères, les groupes d'employés et les communautés de pratique. • L'École a mieux ciblé ses efforts de marketing par courriel, en tirant parti des données disponibles dans ses systèmes de gestion des inscriptions et de l'apprentissage. 	<p>1. Apprentissage commun dans la fonction publique</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Au-delà de 2020)</p>

<p>pleinement les possibilités d'apprentissage qui s'offrent à eux, parce qu'ils n'en connaissent pas suffisamment la valeur ou la disponibilité, ou en raison d'un soutien inégal de l'apprentissage et d'un manque d'outils et d'appareils à l'échelle de la fonction publique.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le rapport ministériel annuel sur l'apprentissage que l'École envoie aux ministères a été remanié et distribué à toutes les organisations en 2018-2019. Ce rapport aide ces dernières à démontrer l'utilisation que leurs employés font des produits d'apprentissage de l'École et à élaborer leur plan d'apprentissage ministériel. • L'École a mis à l'essai un nouveau portail de données sur l'apprentissage auprès de 10 organisations clientes dont les coordonnateurs de la formation indispensable (CFI) ont eu accès à certaines données de l'École par l'intermédiaire d'un outil de renseignements d'affaires. Cet outil leur permet de produire des rapports et des relevés de notes de base. 		
<p>Il y a un risque que l'École n'ait pas l'infrastructure technologique requise pour assurer un accès uniforme à ses produits d'apprentissage et gérer les menaces externes à la cybersécurité.</p> <p>En raison de son interdépendance avec la plateforme de technologies de l'information du gouvernement du</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada, l'École a utilisé des rapports trimestriels et des données sur le rendement de l'infrastructure provenant des tableaux de bord de sécurité des partenaires de Services partagés Canada (SPC) et d'autres organismes. • Prévoyant la demande sans cesse croissante en matière de technologie, l'École a lancé des demandes d'augmentation de sa capacité et a cerné des possibilités de renforcer son dispositif global de sécurité 	<p>1. Apprentissage commun dans la fonction publique</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Au-delà de 2020)</p>

<p>Canada gérée par Services partagés Canada, l'École pourrait ne pas être en mesure d'assurer l'accès continu à sa plateforme d'apprentissage en ligne.</p>	<p>pour favoriser l'accès aux services de l'École.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'École a continué d'accroître sa présence infonuagique en adoptant des solutions logicielles sous forme de services et en établissant des ententes avec les fournisseurs par l'intermédiaire du service de courtage en nuage de SPC pour l'hébergement d'applications et de contenus non classifiés. • L'École a continué d'explorer, d'adopter et d'investir dans le déploiement de technologies novatrices pour amorcer la transition vers un modèle de prestation d'apprentissage sans papier. 		
<p>Il existe un risque que l'École ne soit pas en mesure d'attirer les meilleurs talents ayant l'expérience nécessaire pour aider à la conception, à l'élaboration et à la prestation de l'apprentissage.</p> <p>Les structures et les procédures existantes pour attirer des experts ne sont peut-être pas suffisamment souples pour permettre à l'École</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'École a davantage utilisé les réseaux sociaux tels que LinkedIn et Facebook pour recruter des talents particuliers. • L'École a également eu recours au Programme des agents libres du Canada pour recruter des talents dans le cadre de projets temporaires, et à des programmes de transition pour les étudiants afin d'embaucher les meilleurs talents issus des universités. • L'École a continué de recruter des enseignants associés pour appuyer la présentation de cours en région, notamment dans les domaines des ressources humaines, des finances, de la gestion de projet, des AGMBI (acquisitions, gestion du 	<p>1. Apprentissage commun dans la fonction publique</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Au-delà de 2020)</p>

d'obtenir les meilleurs talents.	matériel et biens immobiliers) et du leadership.		
----------------------------------	--	--	--

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de l'École de la fonction publique du Canada pour 2018-2019 sont illustrés ci-dessous.

Cadre de résultats et recensement des programmes du Ministère

Responsabilité essentielle	<p>Apprentissage commun dans la fonction publique</p> <p>L'École de la fonction publique du Canada fournit un apprentissage commun à tous les employés de la fonction publique centrale afin qu'ils servent la population canadienne avec excellence.</p>		
Résultats ministériels	<p>L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.</p> <p>Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.</p> <p>L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale partout au Canada.</p>	Indicateurs de résultats ministériels	<p>Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement</p> <p>Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits</p> <p>Pourcentage de produits d'apprentissage présentés au moyen de méthodes et de technologies novatrices</p> <p>Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage avaient été satisfaits</p> <p>Pourcentage de superviseurs qui ont signalé l'amélioration du rendement de leurs employés, en particulier les employés inscrits aux programmes de perfectionnement de la gestion et du leadership</p> <p>Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/instructeur était efficace</p> <p>Pourcentage d'employés de l'administration publique centrale de partout au Canada qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun</p> <p>Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun</p> <p>Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun</p>
Inventaire des programmes	<p>Apprentissage</p> <p>Grâce à un vaste écosystème de produits novateurs et d'approches nouvelles en matière d'apprentissage, ainsi que d'une plateforme d'apprentissage en ligne, le programme d'apprentissage fournit le bon éventail de cours pertinents, récents et accessibles qui sont communs à tous les employés de la fonction publique centrale, dans les deux langues officielles. Quatre volets d'apprentissage composent une base solide de connaissances, de compétences et d'habiletés qui sont et qui seront nécessaires pour assurer l'excellence des services fournis à la population canadienne : Valeurs et perfectionnement de base; Perfectionnement fonctionnel et spécialisé; Innovation et transformation; Leadership et gestion à tous les niveaux.</p> <p>Services internes</p>		

Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Des renseignements sur les finances, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de l'École sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)^{ix}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

Le tableau de renseignements supplémentaires qui suit est disponible sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)^x :

- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xi}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

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 : csps.registrar-registrare.efpc@canada.ca
Site Web : www.myschool-monecole.gc.ca^{xii}

Annexe : définitions

analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) (gender-based analysis plus [GBA+])

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre). L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)

Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit atteindre dans un délai précis. Une cible peut être quantitative ou qualitative.

crédit (appropriation)

Autorisation donnée par le Parlement d'effectuer des paiements sur le Trésor.

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

Dépenses de fonctionnement et en capital; paiements de transfert à d'autres ordres de gouvernement, à des organisations ou à des particuliers; et paiements à des sociétés d'État.

dépenses législatives (statutory expenditures)

Dépenses approuvées par le Parlement à la suite de l'adoption d'une loi autre qu'une loi de crédits. La loi précise les fins auxquelles peuvent servir les dépenses et les conditions dans lesquelles elles peuvent être effectuées.

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

Recettes et décaissements nets au titre de prêts, de placements et d'avances, qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (planned spending)

En ce qui a trait aux plans ministériels et aux rapports sur les résultats ministériels, les dépenses prévues s'entendent des montants présentés dans le budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son plan ministériel et son rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (voted expenditures)

Dépenses approuvées annuellement par le Parlement par une loi de crédits. Le libellé de chaque crédit énonce les conditions selon lesquelles les dépenses peuvent être effectuées.

équivalent temps plein (full time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Les équivalents temps plein sont calculés par un rapport entre les heures de travail assignées et les heures de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

expérimentation (experimentation)

Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

indicateur de rendement (performance indicator)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)

Facteur ou variable qui présente une façon valide et fiable de mesurer ou de décrire les progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (horizontal initiative)

Initiative dans le cadre de laquelle deux organisations fédérales ou plus reçoivent du financement dans le but d'atteindre un résultat commun, souvent associé à une priorité du gouvernement.

plan (plan)

Exposé des choix stratégiques qui montre comment une organisation entend réaliser ses priorités et obtenir les résultats connexes. De façon générale, un plan explique la logique qui sous-tend les stratégies retenues et tend à mettre l'accent sur des mesures qui se traduisent par des résultats attendus.

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont présentés au Parlement au printemps.

priorité (priority)

Plan ou projet qu'une organisation a choisi de cibler et dont elle rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être fait en premier pour appuyer la réalisation du ou des résultats stratégiques souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2018-2019, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

Processus de communication d'information sur le rendement fondée sur des éléments probants. La production de rapports sur le rendement appuie la prise de décisions, la responsabilisation et la transparence.

programme (Program)

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein du ministère et qui portent sur un ensemble déterminé d'extrants, de résultats ou de niveaux de services.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Rapport d'un ministère recevant des crédits parlementaires qui présente les réalisations réelles par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

responsabilité essentielle (Core Responsibility)

Fonction ou rôle permanent exercé par un ministère. Les intentions du ministère concernant une responsabilité essentielle se traduisent par un ou plusieurs résultats ministériels auxquels le ministère cherche à contribuer ou sur lesquels il veut avoir une influence.

résultat (result)

Conséquence externe attribuable en partie aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Les résultats ne relèvent pas d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative unique, mais ils s'inscrivent dans la sphère d'influence de l'organisation.

résultat ministériel (Departmental Result)

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-eng.html>
- ii. Comptes publics du Canada 2017–2018, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#>
- iv. École de la fonction publique du Canada, <https://www.myschool-monecole.gc.ca/>
- v. *Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans 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*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/>
- vii. Lettre de mandat du ministre <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/lettre-de-mandat-du-president-du-conseil-du-tresor>
- viii. École de la fonction publique du Canada, <https://www.myschool-monecole.gc.ca/>
- ix. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#>
- x. École de la fonction publique du Canada, <https://www.myschool-monecole.gc.ca/>
- xi. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>
- xii. École de la fonction publique du Canada, <https://www.myschool-monecole.gc.ca/>