

École de la fonction publique du Canada

2019-2020

Rapport sur les résultats ministériels

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, 2020

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

Table des matières

Message du ministre	1
Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel.....	3
Résultats : ce que nous avons accompli	5
Responsabilité essentielle	5
Services internes	16
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	19
Dépenses réelles	19
Ressources humaines réelles	21
Dépenses par crédit voté	21
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	21
États financiers et faits saillants des états financiers	21
Renseignements supplémentaires	25
Profil organisationnel	25
Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons	25
Cadre de présentation de rapports	25
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes.....	28
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	28
Dépenses fiscales fédérales	28
Coordonnées de l'organisation	28
Annexe : définitions.....	29
Notes en fin d'ouvrage	33

Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de vous présenter son rapport sur les résultats ministériels pour l'exercice financier 2019-2020. Ce rapport illustre la manière dont l'École a rempli son mandat, à savoir offrir des possibilités d'apprentissage modernes et établir une culture de l'apprentissage au sein de la fonction publique.

L'École a livré son programme d'apprentissage réparti en cinq secteurs d'activité afin de mieux répondre aux besoins des employés de la fonction publique et de soutenir les priorités du gouvernement. Elle a également revu le contenu de ses cours pour s'assurer qu'ils étaient à jour et pertinents.



L'École a étendu la portée de la prestation de son programme d'apprentissage et de ses événements aux employés de la fonction publique dans tout le Canada. Elle s'est efforcée d'améliorer la qualité de ses produits d'apprentissage et de les rendre accessibles à tous les Canadiens. Elle a également mis à l'essai de nouveaux produits pour répondre aux nouveaux besoins d'apprentissage sur des sujets importants tels que l'apprentissage sur les questions autochtones, l'innovation et les services numériques, ainsi que la diversité et l'inclusion.

L'École s'est engagée à apporter des améliorations fondées sur les données afin de garantir un apprentissage innovant et numérique. En améliorant son programme d'apprentissage à l'aide de données d'évaluation et en exploitant l'analyse des sites Web pour mieux servir les apprenants, l'École visait à offrir l'expérience utilisateur attendue par les employés du service public à l'ère numérique.

Un accent renouvelé sur les partenariats a permis à l'École d'accéder à l'expertise en la matière, et de concevoir et de présenter des cours, des événements et divers autres produits d'apprentissage sur ces mêmes sujets. Je suis convaincu que l'École continuera à fournir aux fonctionnaires les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour bien représenter et servir les Canadiens, aujourd'hui et à l'avenir.

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

Coup d'œil sur les résultats ainsi que le contexte opérationnel

En 2019-2020, 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 et des ressources, l'École munit 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 quatre résultats attendus.

<p>155 855 apprenants uniques</p>	<p>1. L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage</p> <p>Tout en continuant à mettre l'accent sur l'apprentissage au moyen de supports numériques, l'École a fourni des activités d'apprentissage (environ 550 000 inscriptions), ce qui représente une augmentation de près de 50 000 par rapport à 2018-2019. L'École a également organisé des événements d'apprentissage pour plus de 60 000 participants sur des thèmes nouveaux et importants pour l'ensemble du gouvernement.</p>
<p>545 903 inscriptions en tout</p>	<p>2. Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale</p> <p>L'École a passé en revue plus de 300 cours pour en vérifier la pertinence et la qualité, en les mettant à jour pour refléter les priorités du gouvernement, les changements dans la politique et les commentaires des utilisateurs.</p>
<p>63 998 nombre de participants aux événements</p>	<p>3. L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale partout au Canada</p> <p>L'École a collaboré avec Services partagés Canada pour faire migrer toute son infrastructure technologique vers des environnements infonuagiques. La connectivité Internet a été optimisée pour permettre l'utilisation d'outils collaboratifs modernes par les employés de l'École, pour une plus grande accessibilité aux utilisateurs, et pour une prestation d'apprentissage de haute qualité.</p>
<p>81 380 256 \$ en dépenses réelles</p>	<p>4. Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices</p> <p>L'École a présenté aux fonctionnaires les dernières réflexions, pratiques et outils visant à favoriser l'innovation au sein du gouvernement du Canada par l'intermédiaire de partenariats, de projets de démonstration, d'événements, de programmes et de communautés de rassemblement.</p>

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Apprentissage commun dans la fonction publique

Description

Grâce à l'amélioration continue de produits d'apprentissage, de méthodes de prestation et d'une plateforme d'apprentissage en ligne novateurs, l'École fournit aux fonctionnaires les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires, maintenant et à l'avenir, pour répondre aux besoins et aux priorités en constante évolution des Canadiens.

Résultats

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

En 2019-2020, l'École a livré son programme d'apprentissage réparti en cinq secteurs d'activité afin de mieux répondre aux besoins des fonctionnaires et de soutenir les priorités du gouvernement et de la fonction publique. Elle a poursuivi l'exercice d'établissement d'une base de référence qu'elle avait commencé en 2018-2019 pour assurer la pertinence, la réceptivité et l'harmonisation de son programme d'apprentissage avec son nouveau modèle opérationnel.

Harmonisation avec les priorités du gouvernement

En 2019-2020, l'École a présenté son programme d'apprentissage et des événements dans tous ses secteurs d'activité pour répondre aux besoins des fonctionnaires et soutenir les priorités du gouvernement et de la fonction publique. Elle a offert le programme d'apprentissage qui suit, garantissant des possibilités d'apprentissage équitables en dehors de la région de la capitale nationale, dans tous les secteurs d'activité.

- Compétences du secteur public et du gouvernement du Canada (362 055 inscriptions à des activités d'apprentissage et à des événements)
 - L'École a établi des partenariats avec des communautés de pratique et des centres décisionnels afin de définir les besoins d'apprentissage, de favoriser les principes de réflexion sur la conception dans l'élaboration des produits et de garantir des objectifs d'apprentissage alignés sur les besoins communs.
 - En s'appuyant sur le programme d'apprentissage de base, six événements ont été organisés, touchant 1 900 participants.
- Compétences transférables (110 069 inscriptions à des activités d'apprentissage et à des événements)

- Une série de 16 nouveaux cours en ligne a été lancée pour répondre aux besoins des fonctionnaires en matière d'apprentissage certifié de la gestion de projet au printemps 2019, ce qui s'est traduit par 5 401 inscriptions.
- Treize cours sur mesure ont été dispensés à dix organisations (600 apprenants) sur les thèmes de la gestion du changement, du coaching et de la résilience.
- Apprentissage sur les questions autochtones (33 712 inscriptions à des activités d'apprentissage et à des événements)
 - En 2019-2020, l'apprentissage sur les questions autochtones a connu une augmentation considérable des inscriptions, passant de 1 956 en 2018-2019 à plus de 28 000 en 2019-2020. L'École a collaboré avec Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) pour la conception et la prestation de ces cours.
 - En octobre 2019, l'École a lancé une offre de cours du programme Excellence, une expérience d'apprentissage unique et de transformation pour la communauté des cadres. Ce cours de quatre jours sur le perfectionnement du leadership est une occasion d'apprentissage interculturel, centrée sur les principes des enseignements oraux traditionnels autochtones et sur le développement du leadership. À ce jour, 25 ministères ont pris part au programme, les participants provenant de partout au Canada.
- Académie du numérique (8 972 inscriptions à des activités d'apprentissage et à des événements)
 - L'École a renforcé la capacité numérique et a fourni des outils pour soutenir l'accroissement de la culture numérique dans les organisations. Les produits d'apprentissage comprennent notamment les deux offres de cours du programme Excellence, qui permettent à 170 apprenants de suivre des cours sur les données, l'intelligence artificielle (IA), la conception et le développement et l'exploitation; la série Découverte, qui propose des cours de base présentant la culture, les pratiques et les technologies de l'ère numérique aux fonctionnaires; une série de produits destinés aux sous-ministres et aux hauts dirigeants.
 - En 2019-2020, l'Académie du numérique a organisé 16 événements avec des experts de toute l'Amérique du Nord afin de promouvoir l'échange de connaissances et les nouveaux paradigmes de pensée relatifs à la transformation numérique des politiques et des services gouvernementaux.
- Milieu de travail respectueux et inclusif (85 452 inscriptions à des activités d'apprentissage et à des événements)
 - Afin de favoriser des lieux de travail sains et respectueux dans l'ensemble de la fonction publique, l'École a fourni des produits d'apprentissage et des événements sur des sujets tels que la diversité et l'inclusion, l'accessibilité, la lutte contre le racisme, l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) et la sensibilisation à la santé mentale.

- Neuf ministères ont bénéficié de séances adaptées sur le genre et la diversité sexuelle, deux sur l'ACS+, et quatre sur les préjugés inconscients, touchant ensemble plus de 500 participants.
- L'École a créé des outils d'apprentissage couvrant les préjugés, l'ACS+ et la façon d'appliquer l'ACS+ au travail du gouvernement du Canada.

Dans tous les secteurs d'activité et toutes les matières, la formation et le développement des cadres restent une priorité pour l'École en 2019-2020. Des outils et des expériences d'apprentissage pertinents pour les cadres ont été proposés et fournis au moyen de méthodes de sensibilisation, de mobilisation et de conception agile pour répondre à leurs nouveaux besoins. En 2019-2020, les cours destinés aux cadres ont reçu 79 572 inscriptions, et 27 autres événements ont touché 368 participants.

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

En 2019-2020, afin de maintenir la qualité de l'apprentissage commun pour la fonction publique centrale, l'École a passé en revue plus de 300 produits d'apprentissage pour s'assurer de leur pertinence et de leur exactitude. En outre, elle a fourni des mises à l'essai pour plus de 20 nouveaux produits, ce qui lui a permis de recueillir les réactions des apprenants, puis d'ajuster et d'améliorer la qualité des produits avant leur mise en œuvre complète.

L'École a établi des relations avec des intervenants internes et externes, et des experts en la matière pour concevoir et offrir des cours, des événements et d'autres outils d'apprentissage. Par exemple :

- L'École a consulté les communautés autochtones afin d'orienter le développement du secteur de l'Apprentissage sur les questions autochtones, qui offre aux apprenants la possibilité de mieux comprendre l'histoire commune du Canada et ses conséquences aujourd'hui. En collaboration avec des partenaires et des organisations autochtones, des aînés et des experts en la matière, elle a fourni un large éventail de produits d'apprentissage reflétant la diversité et les réalités complexes des Premières Nations, des Métis et des Inuits pour répondre aux besoins de la fonction publique.
- En mars 2020, l'École et le Centre national pour la vérité et la réconciliation (CNVR) ont organisé conjointement une table ronde avec 20 représentants travaillant à la réconciliation pour discuter des progrès réalisés en réponse à l'appel à l'action 57. La conversation a suscité un intérêt particulièrement fort de la part des municipalités pour établir des partenariats et des contacts avec les aînés et les communautés locales de Métis et d'Inuits.
- Pour faire évoluer le programme d'apprentissage sur la santé mentale, l'École a mené cinq consultations à l'échelle du gouvernement avec le Centre d'expertise sur la santé mentale au travail du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) afin de tirer parti de l'expertise de l'intérieur et de l'extérieur du gouvernement en matière de santé mentale au travail.
- Le programme Enseignants associés du numérique a permis à des spécialistes internes et externes de contribuer à la conception et à la mise en œuvre de produits d'apprentissage

de l'ensemble de l'Académie du numérique. Les enseignants associés ont fourni un mentorat et des conseils pour soutenir les projets des apprenants du volet Excellence numérique de l'École et ont offert des conseils sur leurs domaines d'expertise aux autres ministères fédéraux.

L'École a collaboré avec des experts en la matière, le milieu universitaire et d'autres secteurs pour élaborer de nouvelles possibilités d'apprentissage, mener des recherches et promouvoir l'échange de connaissances. Ces collaborations ont conduit à la détermination de pratiques innovantes et à la mise en commun des ressources et des connaissances. Par exemple :

- L'École s'est associée à l'Université York pour mener une analyse documentaire sur l'incapacité, l'inclusion, les droits de la personne et l'accessibilité en utilisant une approche intersectionnelle. Elle a examiné une gamme de produits d'apprentissages afin de déterminer lesquels pourraient être adaptés aux employés de la fonction publique fédérale.
- L'École a collaboré avec le Collège Algonquin relativement aux négociations et au sens aigu des affaires dans le domaine des marchés publics.
- L'École a collaboré avec l'Université d'Ottawa pour accueillir le deuxième événement de la Série des premiers ministres.
- L'École a travaillé de concert avec des partenaires externes, notamment le Project Management Institute et la Direction des infrastructures et des projets (IPA) du Royaume-Uni, et avec d'autres ministères pour organiser une journée d'apprentissage de la communauté de pratique en planification des investissements et en gestion de projet au printemps 2019, ainsi que l'événement Leadership en gestion de projet de la haute direction : moteur du changement transformationnel au gouvernement du Canada à l'automne 2019.

L'École a continué à moderniser ses indicateurs sur la qualité et l'influence de l'apprentissage qu'elle dispense. Elle a notamment expérimenté de nouvelles méthodes et technologies d'apprentissage afin de tester leur efficacité.

- L'École a travaillé avec des partenaires pour mettre sur pied un programme d'apprentissage axé sur les méthodes numériques agiles et centrées sur l'utilisateur. Les exemples comprennent un camp de formation de quatre jours sur les technologies numériques et l'élaboration du cours en classe Découvrez le numérique.
- L'École a élaboré et lancé le programme Excellence de l'Académie du numérique (cohorte 2) pour les hauts dirigeants, au cours duquel 100 apprenants ont été intégrés à des équipes axées sur l'élaboration itérative de solutions à des problèmes gouvernementaux réels.
- L'École a accueilli une semaine d'événements sur la mise en œuvre d'une organisation de développement et d'exploitation au sein du gouvernement.
- L'École a élaboré une stratégie de données fondée sur les produits minimaux viables (PMV) et des projets pilotes dans le cadre de l'élaboration itérative des produits d'apprentissage de base sur les technologies numériques issus de la série Découverte.

Pour moderniser ses mesures sur la qualité de l'apprentissage fourni, l'École a transmis du contenu aux ministères et aux organismes. L'objectif était d'améliorer l'efficacité des activités d'apprentissage, de réduire les chevauchements et de favoriser la collaboration.

- L'École a travaillé avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines, Services publics et Approvisionnement Canada et un sous-ensemble du public cible pour élaborer un programme d'apprentissage en trois parties intitulé des RH à la paye : accès mondial.
- Grâce à des accords de partenariat, le besoin d'experts en la matière issus des communautés partenaires a été cerné. Les experts en la matière se sont engagés dans la conception des cours afin de mieux répondre aux besoins des apprenants, ce qui a conduit directement à l'élaboration des nouveaux produits d'apprentissage.

Les produits d'apprentissage Excellence ont permis aux apprenants d'améliorer leurs compétences grâce à des offres de programmes d'apprentissage qui vont au-delà des bases. En 2019-2020, quatre produits d'apprentissage haut de gamme ont été fournis à un total de 400 apprenants.

À l'aide de données produites selon des méthodes reconnues internationalement, l'École a revu ses méthodes d'enquête, en collaboration avec des experts de l'industrie, et mis à profit des outils d'IA pour l'exploration des commentaires des apprenants et du service à la clientèle afin d'améliorer la conception, l'élaboration et la prestation de l'apprentissage et des services à la clientèle.

- En 2019, l'École a demandé l'avis et des recommandations d'experts sur l'amélioration des évaluations standardisées utilisées pour l'apprentissage en classe et en ligne. En 2019-2020, l'École a mis en œuvre les recommandations visant à éliminer les biais des questions, à rationaliser le questionnaire, à adopter une échelle de 10 points pour toutes les questions et à jeter les bases d'une analyse poussée des données par l'apprentissage machine et l'IA. De cette façon, elle a pu s'aligner sur d'autres organisations et sur les pratiques exemplaires mondiales en matière de collecte et d'analyse de données d'évaluation de l'apprentissage.

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

En 2019-2020, l'École a augmenté sa capacité à offrir des formations et des événements aux fonctionnaires dans tout le pays. Elle a touché 155 855 apprenants uniques, avec 545 903 inscriptions au total, et 63 998 participants aux événements.

Améliorer l'accès à l'apprentissage en classe et en ligne pour les employés de la fonction publique centrale dans tout le pays

En 2019-2020, l'École a offert une variété de possibilités d'apprentissage en dehors de la région de la capitale nationale. Dans neuf centres d'apprentissage régionaux, 1 867 offres ont été proposées à 545 903 inscrits. Parmi les points forts de l'apprentissage régional en 2019-2020, citons :

- l'augmentation de l'offre régionale du cours Introduction à l'analyse comparative entre les sexes Plus et de la formation sur l'ACS+ donnée en région;
- la collaboration avec l'administration centrale d'Anciens Combattants Canada pour présenter le projet pilote de l'atelier des promoteurs de projet à son bureau local à l'Île-du-Prince-Édouard;
- le soutien de la semaine de la région de l'Atlantique, avec la prestation d'activités d'apprentissage sur la gestion du changement et la résilience;
- la prestation d'un atelier sur la résilience et le bien-être dans le cadre d'un événement sur la santé mentale des dirigeants parrainé par le Conseil fédéral de la Colombie-Britannique.

De plus, l'École a collaboré avec l'Agence canadienne de développement économique du Nord et Pilimaksaivik (le Centre d'excellence fédéral pour l'emploi des Inuits au Nunavut) afin d'élaborer et de fournir des pratiques de recrutement, de formation et d'emploi adaptées à la culture des Inuits du Nunavut grâce au programme Sivuliqtiunirmut Ilinniarniq et au Programme de développement du leadership inuit. L'École a également travaillé avec le Secrétariat de la fonction publique des Premières Nations en Colombie-Britannique afin d'officialiser et de renforcer la relation entre les parties et de démontrer leur engagement à collaborer à des initiatives communes.

Amélioration de l'expérience utilisateur fondée sur les données

En 2019-2020, l'École a mis en place un logiciel libre d'analyse Web pour examiner comment les apprenants interagissent avec ses plateformes et produits d'apprentissage numérique. Sur la base des enseignements tirés de ces données, elle a introduit un nouveau processus d'inscription aux événements plus facile pour les apprenants.

L'École a suivi les consultations des outils de travail pour les équipes virtuelles hébergés sur son site Web public et a réorganisé les renseignements par catégorie à mesure que de nouvelles ressources étaient ajoutées. Des améliorations ont été apportées afin de supprimer les documents obsolètes et d'améliorer la navigation.

L'École a lancé sa plateforme d'apprentissage ouvert, qui propose 18 activités différentes offertes à l'ensemble de la population canadienne et optimisées pour les appareils mobiles. Sur la base des observations des utilisateurs, l'École a revitalisé son site Web et ajouté de nouvelles fonctionnalités pour améliorer la facilité de recherche du contenu de son catalogue d'apprentissage, y compris une conception adaptée aux appareils mobiles.

4. Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices

L'École a augmenté son soutien aux hauts fonctionnaires pour les initiatives complexes en matière de politique, de recherche et d'innovation. Elle a notamment publié un guide pour faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones, un outil numérique pour aider à la transition éventuelle du gouvernement et un guide pour les sous-ministres sur les principales organisations numériques.

En 2019-2020, l'École a eu recours à des projets expérimentaux et à de nouvelles technologies et approches pour renforcer la capacité d'innovation de la fonction publique centrale. Par exemple :

- L'École a travaillé avec 18 ministères et organismes pour explorer l'utilisation de l'IA dans le cadre de la réglementation fédérale, comme le projet Découverte sur le codage des règles, qui a permis de tester la viabilité de la conversion d'articles du *Code canadien du travail* et du *Règlement du Canada sur les normes du travail* en code informatique directement utilisable. Le projet a validé la méthode du codage des règles comme étant bénéfique pour l'élaboration de règlements, l'amélioration de la conformité et la prestation de services aux Canadiens.
- L'École a travaillé avec des partenaires pour développer un prototype d'incorporation par renvoi qui permet aux utilisateurs de déterminer, de trouver et de gérer les renvois aux normes dans les règlements. Cet outil d'IA améliore la rapidité et la précision de cette activité pour les organes de réglementation, les ministères et les organismes fédéraux.
- L'École a exploré des pratiques innovantes dans l'administration publique. Elle a organisé des réunions régulières pour les centres d'innovation et les laboratoires du gouvernement du Canada, en partenariat avec les ministères, s'est associée à FWD50 et à la Communauté des régulateurs fédéraux pour accueillir l'Exposition sur les innovations en réglementation, et s'est associée au ministère de la Défense nationale pour accueillir la quatrième conférence annuelle sur les données du gouvernement du Canada.

Expérimentation

En 2019-2020, l'École a développé sa capacité à entreprendre des expériences. En examinant la façon dont les utilisateurs interagissent avec GCcampus, l'École a relevé des améliorations à l'expérience d'apprentissage.

Elle a expérimenté des applications visant à donner accès à l'apprentissage ouvert aux Canadiens dans le cadre d'un programme d'apprentissage intitulé Apprendre ensemble en participation du public. Ce programme proposé en partenariat avec le Bureau du Conseil privé a attiré plus de 1000 apprenants du monde entier. Les résultats de cette expérience a fourni des renseignements qui permettront d'étayer le renouvellement de la plateforme d'apprentissage.

L'École a également expérimenté des approches d'expérience utilisateur et de réflexion conceptuelle, ainsi que des approches agiles, pour redéfinir le module financier du programme de formation sur la délégation de pouvoirs (FDP). Les résultats de l'expérimentation, mesurés par

les commentaires des utilisateurs, ont conduit à des adaptations de la conception et ont augmenté le taux de satisfaction. Les leçons tirées de cette expérience continuent à inspirer de nouveaux projets de conception d'apprentissage à l'École.

Afin de recueillir une rétroaction immédiate après les cours, l'École a également expérimenté l'utilisation d'appareils mobiles en salle de classe. Elle a aussi réalisé des recherches sur une série de nouveaux outils pour recueillir et gérer la rétroaction des apprenants. En recueillant la rétroaction pendant le cours, le taux de réponse a augmenté par rapport aux évaluations post-apprentissage, ce qui permet d'accélérer l'application des améliorations.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement ¹	80 %	31 mars 2020	Non disponibles	100 %	90 %
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 2020	Non disponibles	89,5 %	67,5 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants ³ qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage avaient été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2020	84,3 %	87,5 %	87,3 %
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 employés inscrits aux programmes de perfectionnement de la gestion et du leadership	75 %	31 mars 2020	74,2 %	73,7 %	76,9 %
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 2020	95,3 %	95,2 %	94,1 %

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 2020	57,0 %	51,7 %	58,0 %
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 2020	62,4 %	58,3 %	64,8 %
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 au Canada à l'extérieur de la région de la capitale nationale qui accèdent annuellement à l'apprentissage commun	55 %	31 mars 2020	55,1 %	46,6 %	52,4 %
Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices.	Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année ⁴	Non disponibles	Non disponibles	Non disponibles	Non disponibles	26

1. Les résultats de 2017-18 ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2018-2019.

2. Les résultats de 2017-18 ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2018-2019.

3.. Les apprenants sont définis comme des employés 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 au sein de ces organisations. Il ne comprend pas les employés

détachés à l'extérieur de ces organisations, 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.

4. Les résultats des années précédentes ne sont pas disponibles, car il s'agit d'un nouvel indicateur pour 2019-2020 assorti d'un objectif fixé en 2020-2021.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
65 758 318	65 758 318	65 909 251	61 097 922	-4 660 396

En vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, les recettes non dépensées au cours d'un exercice donné peut être reportées et dépensées au cours de l'exercice financier suivant. Une partie de ce report de recettes a été consacrée à la mise en œuvre des activités des secteurs d'activité, l'objectif étant de créer une fonction publique de premier ordre qui soit outillée pour l'ère numérique.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
512	514	2

Les renseignements sur les ressources financières, 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 désignent les activités et les ressources des 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 de communication;
- ▶ 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

L'École a entrepris la numérisation des services ministériels, mis en œuvre l'utilisation de signatures numériques sur tous les documents (lettres d'offre, descriptions de travail, organigrammes, documents de paye, etc.) et achevé le transfert du classement traditionnel sur papier vers des dépôts entièrement numériques.

Afin de renforcer ses fonctions de ressources humaines (RH), l'École a mis en œuvre une campagne très active intitulée Respect des échéanciers RH à la paye afin de contribuer aux efforts du gouvernement pour stabiliser la paye. Un objectif de rendement de 80 % a été fixé dans les ententes de rendement des cadres supérieurs de l'École. Des rapports mensuels sur Phénix et le respect des échéanciers sont fournis à la haute direction par l'intermédiaire du comité de direction.

L'École a également mis en œuvre des pratiques innovantes en matière de recrutement, notamment en utilisant de manière proactive GCconnex et les médias sociaux, en participant à des événements de dotation accélérée à l'Université York et à l'Université de Winnipeg, en accueillant le Programme de mobilité des praticiens des politiques interfonctionnelles et en soutenant l'embauche d'agents libres, le programme Recrutement de leaders en politiques et le Programme avancé pour les analystes de politiques.

Afin de créer un environnement mobile et favorable au télétravail, l'École a investi dans la modernisation de ses services de gestion de l'information et de technologie de l'information, et a équipé ses employés d'appareils mobiles rapides et faciles à utiliser, notamment en matière de vidéoconférence, pour aider les employés dans tout le Canada.

L'École a revitalisé ses services de communication afin d'améliorer la façon dont elle informe et mobilise les employées et les apprenants.

- Le site Web a été optimisé pour améliorer l'expérience sur appareil mobile, l'accessibilité et la convivialité, conformément aux pratiques exemplaires du gouvernement.
- L'École a amélioré la prestation de ses activités d'apprentissage en tirant parti des plateformes numériques pour l'accès au contenu des cours afin de limiter le recours aux documents imprimés, et ce, en encourageant les participants à apporter leur appareil et en mettant à jour les courriels de confirmation générés par le système pour améliorer la lisibilité et l'accessibilité.
- En mars 2020, l'équipe des Communications a envoyé quotidiennement des courriels sur la COVID-19 pendant les premiers jours de la transition vers le travail virtuel, et la messagerie texte a également été utilisée lorsque l'accès au système internet interne était limité.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) * 2019-2020	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2019-2020
21 919 440	21 919 440	21 969 751	20 282 334	-1 637 106

La différence entre les « dépenses prévues » et les « dépenses réelles » représente la somme que l'École a dépensée en utilisant son pouvoir légal de reporter les recettes non dépensées de l'année précédente.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

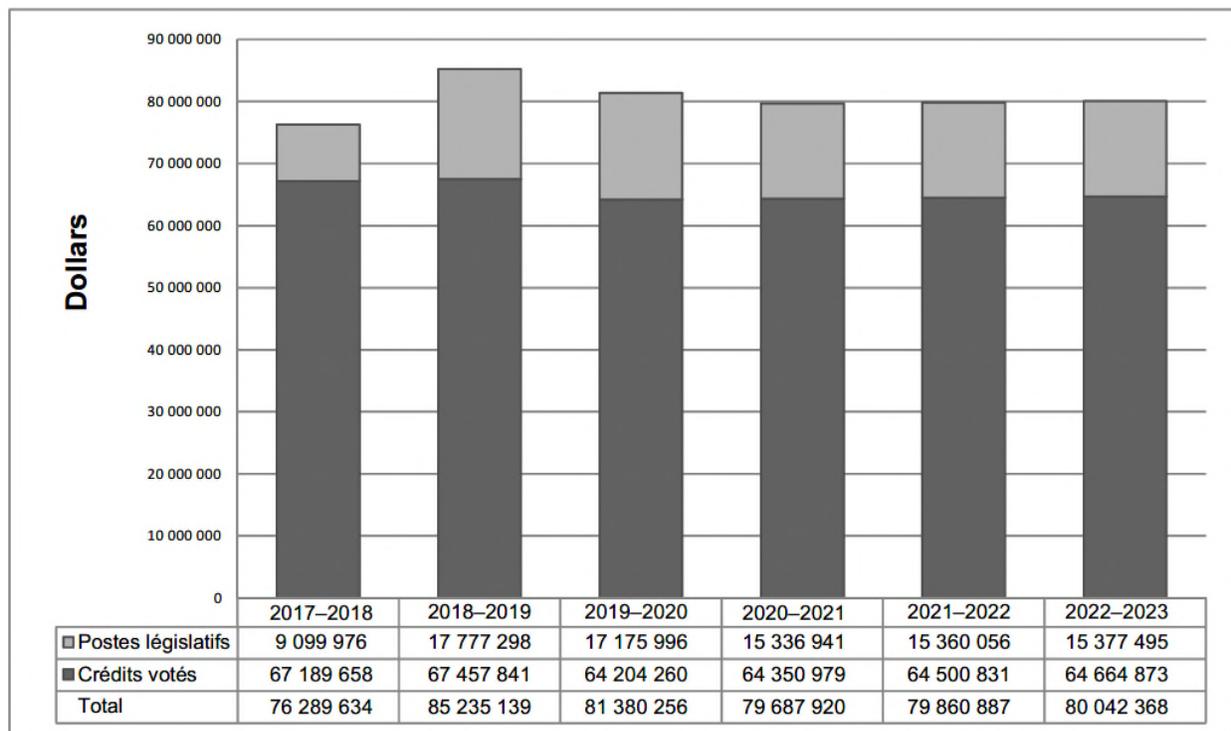
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2019-2020
168	182	14

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère

Le graphique qui suit présente les dépenses prévues (votées et obligatoires) au fil du temps.



Par rapport à 2018-2019, en raison de l'achèvement d'importants investissements dans un programme d'apprentissage modernisé et diversifié, et de la mise à jour constante du matériel informatique, les dépenses réelles ont diminué en 2019-2020. 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 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020
Apprentissage commun dans la fonction publique	65 758 318	65 758 318	59 765 940	59 895 665	65 909 251	55 437 037	62 635 278	61 097 922
Total partiel	65 758 318	65 758 318	59 765 940	59 895 665	65 909 251	55 437 037	62 635 278	61 097 922
Services internes	21 919 440	21 919 440	19 921 980	19 965 222	21 969 751	20 852 597	22 599 861	20 282 334
Total	87 677 758	87 677 758	79 687 820	79 860 887	87 879 002	76 289 634	85 235 139	81 380 256

Sommaire des dépenses budgétaires brutes réelles pour 2019-2020 (en dollars)

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses brutes réelles* 2019-2020	Dépenses brutes réelles pour les comptes à fins déterminées 2019-2020	Recettes réelles affectées aux dépenses 2019-2020	Dépenses nettes réelles (autorisations utilisées) 2019-2020
Apprentissage commun dans la fonction publique	S.O.			
Total partiel				
Services internes				
Total				

Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	2017-2018 Équivalent s temps plein réels	2018-2019 Équivalents temps plein réels	Nombre d'équivalent s temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalent s temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalent s temps plein prévus 2021-2022
Apprentissage commun dans la fonction publique	421	500	512	514	517	517
Total partiel	421	500	512	514	517	517
Services internes	159	164	168	182	182	182
Total	580	664	680	696	699	699

Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) pour la responsabilité essentielle de l'École et les Services internes a augmenté ces dernières années en fonction des secteurs d'activité de l'École que sont l'Académie du numérique et l'Apprentissage sur les questions autochtones.

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, consulter les [Comptes publics du Canada de 2019-2020](#)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 audités) de l'École de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 se trouvent sur le [site Web du Ministère](#)^{iv}.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2019-2020	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2018-2019	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats prévus de 2019-2020)	Écart (résultats réels de 2019-2020 moins résultats réels de 2018-2019)
Total des charges	99 696 082	97 560 841	95 149 135	-2 135 241	2 411 706
Total des revenus	15 460 524	6 912 390	6 425 784	-8 548 134	486 606
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	84 235 558	90 648 451	88 723 351	6 412 893	1 925 100

Les dépenses réelles ont augmenté en 2019-2020 en raison de la hausse des dépenses salariales résultant de l'augmentation du nombre d'équivalents temps plein (ETP).

Les recettes réelles ont diminué par rapport au résultat prévu, par opposition aux recettes prévues; elles ne comprennent pas les recettes non dépensées reportées de l'année précédente.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	2019-2020	2018-2019	Écart (2019-2020 moins 2018-2019)
Total des passifs nets	17 026 305	15 613 325	1 412 980
Total des actifs financiers nets	9 880 729	9 978 412	-97 683
Dette nette du Ministère	7 145 576	5 634 913	1 510 663
Total des actifs non financiers	7 568 108	8 716 063	-1 147 955
Situation financière nette du Ministère	422 532	3 081 150	-2 658 618

L'augmentation de la « Dette nette du Ministère », principalement due à l'augmentation des comptes créditeurs des autres ministères qui restaient impayés à la fin de l'exercice, combinée à une diminution du « Total des actifs non financiers », en particulier la diminution des immobilisations corporelles, a entraîné une diminution de la situation financière générale du Ministère en 2019-2020.

Renseignements supplémentaires

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 : Qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le site Web de [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)^v.

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*^{vi} 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*^{vii}, 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](#)^{viii}.

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 2019-2020 sont illustrés ci-dessous.

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> <p>Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices</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 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> <p>Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année</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

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles 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-registraire.efpc@canada.ca
Site Web : www.myschool-monecole.gc.ca^{xii}

Annexe : définitions

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.

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.

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 habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet qu'un ministère a choisi de cibler et dont il 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 des résultats ministériels souhaités.

résultat ministériel (departmental result)

Une conséquence ou un résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

Une mesure quantitative du progrès réalisé par rapport à un résultat ministériel.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Un cadre qui relie les responsabilités essentielles du ministère à ses résultats ministériels et à ses indicateurs de résultats ministériels.

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

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

expérimentation (experimentation)

La tenue d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décisions fondée sur des éléments probants, et à améliorer les résultats pour les Canadiens en apprenant ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. À titre d'exemple, le fait d'utiliser un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être un cas d'innovation; le fait de conduire des essais systématiques du nouveau site Web par rapport aux outils existants de sensibilisation ou un ancien site Web pour voir celui qui permet une mobilisation plus efficace est une expérimentation.

équivalent temps plein (full-time equivalent)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

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

Processus analytique utilisé pour évaluer l'effet des politiques, des programmes et des services sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles en fonction de multiples facteurs, notamment la race, l'ethnie, la religion, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019 (c'est-à-dire lutter contre les changements climatiques, renforcer la classe moyenne, parcourir le chemin de la réconciliation, assurer la santé et la sécurité des Canadiens et placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

répertoire des programmes (program Inventory)

Compilation de l'ensemble des programmes du ministère et description de la manière dont les ressources sont organisées pour contribuer aux responsabilités essentielles et aux résultats du ministère.

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.

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.

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.

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.

Notes en fin d'ouvrage

- i Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii Comptes publics du Canada, <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#start>
- iv Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi *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/>
- vii *Loi sur L'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/>
- viii Lettre de mandat du ministre, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/lettre-de-mandat-du-president-du-conseil-du-tresor>
- ix Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xi Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xii École de la fonction publique du Canada, <https://www.myschool-monecole.gc.ca/>