

École de la fonction publique du Canada

2020-2021

Plan ministériel

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

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor,
2020
No de catalogue : SC100-9F-PDF
ISSN : 2371-8390

Table des matières

Message du ministre	1
Aperçu de nos plans.....	2
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus.....	3
Apprentissage commun dans la fonction publique.....	3
Services internes : résultats prévus	11
Dépenses et ressources humaines	13
Dépenses prévues	13
Ressources humaines prévues	15
Budget des dépenses par crédit voté	15
État des résultats condensé prospectif	16
Renseignements ministériels.....	17
Profil organisationnel	17
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	17
Contexte opérationnel.....	17
Cadre de présentation de rapports.....	18
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes.....	19
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	19
Dépenses fiscales fédérales	19
Coordonnées de l'organisation.....	19
Annexe : définitions.....	21
Notes en fin d'ouvrage	25

Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada, j'ai le plaisir de présenter le Plan ministériel de l'École pour l'exercice 2020-2021. L'École est le fournisseur d'apprentissage commun du gouvernement du Canada. Elle offre une vaste gamme de cours, d'événements, de programmes et d'outils d'apprentissage pour établir une solide culture de l'apprentissage à la fonction publique.

Ayant terminé son plan de restructuration visant à harmoniser ses responsabilités avec son nouveau modèle opérationnel, l'École offre maintenant ses produits d'apprentissage dans le cadre de cinq secteurs d'activité : les compétences du secteur public et du gouvernement du Canada, les compétences transférables, l'Académie du numérique, l'apprentissage sur les questions autochtones et le milieu de travail respectueux et inclusif.

En mettant l'accent sur l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences dans le cadre de ces secteurs d'activité, l'École s'engage à soutenir le développement d'une fonction publique agile, outillée et inclusive.

Pour 2020-2021, l'École est déterminée à remplir son mandat en offrant un apprentissage qui est actuel, pertinent, accessible et offert dans les deux langues officielles. De plus, l'École prévoit faire ce qui suit :

- recueillir les commentaires des apprenants pour élaborer de nouveaux cours ciblés et des produits connexes;
- tirer parti des partenariats avec les personnes et les communautés les mieux placées pour offrir des idées et des connaissances sur des sujets précis;
- investir dans ses outils d'apprentissage en ligne pour qu'ils offrent une meilleure performance et une meilleure convivialité qu'avant;
- travailler avec les ministères et les organisations pour renforcer son infrastructure technique et explorer des méthodes novatrices de prestation de l'apprentissage.

Grâce à ces efforts et à d'autres, j'ai confiance en la capacité de l'École de concrétiser sa vision consistant à offrir d'excellentes expériences d'apprentissage qui permettront aux fonctionnaires de s'épanouir.

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



Aperçu de nos plans

Créée le 1er avril 2004 en vertu de la *Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique*ⁱ, l'École exerce ses activités au titre de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*ⁱⁱ (Loi sur l'EFPC).

Selon la Loi sur l'EFPC, l'École a le mandat suivant :

- inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique;
- stimuler un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administrateurs généraux à répondre aux besoins d'apprentissage de leur organisation;
- mener des recherches et favoriser la sensibilisation à la gestion et à l'administration publiques, ainsi que l'innovation.

L'École joue un rôle clé pour aider les fonctionnaires à servir les Canadiens avec excellence à l'ère du numérique, dans un contexte où les Canadiens s'attendent à ce que leur gouvernement soit efficace, transparent et ouvert par défaut.

L'École offre un programme de cours commun pour doter les fonctionnaires de connaissances, de capacités et de compétences dans cinq secteurs d'activité :

- les compétences du secteur public et du gouvernement du Canada;
- les compétences transférables;
- l'Académie du numérique;
- l'apprentissage sur les questions autochtones;
- le milieu de travail respectueux et inclusif.

Pour obtenir de plus amples informations sur les engagements organisationnels de l'École, voir la [lettre de mandat du ministre](#)ⁱⁱⁱ.

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de l'École, consulter la section « Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus » du présent rapport.

Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus

Cette section contient des renseignements détaillés sur les ressources et les résultats prévus du Ministère pour chacune de ses responsabilités essentielles.

Apprentissage commun dans la fonction publique

Description

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.

Faits saillants de la planification

La responsabilité essentielle de l'École comporte quatre grands résultats attendus : elle doit offrir un apprentissage commun qui répond aux besoins, qui est d'excellente qualité et qui est accessible, et elle doit renforcer la capacité d'innovation dans la fonction publique centrale.

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

Le secteur d'activité des compétences du secteur public et du gouvernement du Canada offre des possibilités d'apprentissage dans des domaines tels que la gestion financière et les transitions professionnelles. Il est complété par un domaine d'intérêt axé sur l'apprentissage des cadres, qui offre une expertise sur les besoins d'apprentissage propres aux cadres de la fonction publique. Grâce à ces modes de prestation, l'École continuera à mettre à la disposition des fonctionnaires un apprentissage qui renforce la gérance financière, la production de rapports, la gestion des ressources humaines et la sécurité. Elle renforcera ainsi la surveillance des dépenses de fonds publics dans l'ensemble du gouvernement.

Le secteur d'activité des compétences transférables aide les fonctionnaires de tous les niveaux à acquérir d'importantes connaissances et compétences transférables. La gestion de projet est de nouveau grandement valorisée à l'échelle du gouvernement, et l'École l'appuiera grâce à son programme de cours et aux possibilités d'apprentissage qu'elle offre.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à créer un guichet unique en ligne pour tous les services gouvernementaux. En vue d'atteindre cet objectif, l'Académie du numérique offrira aux fonctionnaires des possibilités d'apprentissage pour améliorer la prestation de services numériques. Plus précisément, l'Académie du numérique travaillera avec ses partenaires et proposera un apprentissage pour améliorer la transparence, réduire le fardeau administratif et encourager l'utilisation des données probantes dans la prise de décision.

En s'appuyant sur les progrès de la Série d'apprentissage sur les questions autochtones, le secteur d'activité de l'apprentissage sur les questions autochtones continuera de créer des possibilités d'apprentissage conformes à l'engagement qu'a pris le gouvernement du Canada envers la réconciliation avec les peuples autochtones. Sous les quatre thèmes que sont la reconnaissance, le respect, les relations et la réconciliation, les fonctionnaires ont accès à des possibilités et à des activités d'apprentissage sur les réalités actuelles, l'histoire, le patrimoine, les cultures, les droits et les points de vue des peuples autochtones du Canada et leur relation avec la Couronne.

Enfin, le secteur d'activité du milieu de travail respectueux et inclusif offrira des possibilités d'apprentissage pour stimuler le dialogue partout dans la fonction publique, en vue de favoriser la création d'un milieu de travail inclusif pour les fonctionnaires de toutes les identités sexuelles et de genre, les Autochtones, les personnes handicapées et d'autres groupes minoritaires.

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

L'École appliquera des méthodes agiles axées sur l'utilisateur pour accélérer la conception, l'élaboration et la prestation de l'apprentissage. Elle continuera de travailler avec ses partenaires du gouvernement et de l'extérieur pour créer des possibilités d'apprentissage. Il pourrait par exemple s'agir de créer conjointement de nouveaux contenus ou d'acquérir des produits d'apprentissage existants auprès de fournisseurs tiers.

L'apprentissage sera élaboré et offert pour aider les fonctionnaires à répondre aux besoins particuliers de leurs organisations et régions dans l'ensemble du Canada en mettant toujours l'accent sur l'accroissement de la capacité et des services numériques pour les Canadiens.

L'École établira des partenariats avec le monde universitaire et d'autres intervenants pour améliorer l'élaboration du programme de cours, trouver de nouvelles possibilités d'apprentissage et activités et promouvoir l'échange des connaissances. L'apprentissage sera éclairé par des perspectives et des expériences variées représentées par des organes tels que le Comité consultatif externe, qui est composé de Canadiens éminents des secteurs public, privé et universitaire.

L'École accordera la priorité à l'utilisation des données en tant qu'actif et veillera à ce que les priorités d'apprentissage soient définies par une prise de décision fondée sur des données probantes. En s'appuyant sur les progrès réalisés récemment à l'égard de la mesure et de la compréhension du comportement des utilisateurs, l'École utilisera des données ainsi que les commentaires sur le service à la clientèle pour améliorer la conception, l'élaboration et la prestation des services d'apprentissage et des services à la clientèle.

L'École continuera d'examiner systématiquement les produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils sont pertinents et à jour. Les produits d'apprentissage et les événements créés par l'École seront

soumis à des processus internes qui mettent l'expérience de l'utilisateur ainsi que les principes de l'évaluation et de la mesure au premier plan de leur conception.

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

L'École augmentera sa capacité numérique et utilisera la technologie pour s'assurer que tous les fonctionnaires, où qu'ils soient et quelles que soient leurs capacités, ont accès à l'apprentissage. L'École travaillera avec les ministères clients et Services partagés Canada pour faire en sorte que la technologie soit compatible avec la prestation de l'apprentissage.

L'École investira dans l'amélioration de la prestation de ses cours en ligne. Ces investissements bonifieront l'expérience des utilisateurs et s'aligneront sur les normes du gouvernement du Canada en matière numérique et d'accessibilité. Une plateforme d'apprentissage moderne sera choisie en fonction des besoins opérationnels et de décisions fondées sur les données. Ce choix s'appuiera également sur notre compréhension des besoins d'apprentissage et des comportements des utilisateurs, tout en respectant ou en dépassant les normes d'accessibilité actuelles.

L'École normalisera la prestation de l'apprentissage et offrira une expérience d'apprentissage uniforme dans les centres d'apprentissage de partout au Canada.

Un site Web renouvelé de l'École avec un catalogue de cours entièrement interrogeable et ouvert, ainsi que de nouvelles initiatives de communication et de médias sociaux aideront l'École à accroître sa capacité de s'adresser efficacement aux apprenants partout au Canada.

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

L'École fournira des services d'apprentissage pour renforcer la capacité d'innovation de la fonction publique centrale à l'échelle organisationnelle. Nous pourrions atteindre cet objectif en bâtissant et en maintenant des partenariats collaboratifs à l'échelle du gouvernement et en cernant rapidement les besoins d'apprentissage nouveaux et émergents.

L'École appuiera les communautés de pratique du domaine de l'innovation, dans l'ensemble du gouvernement et chez les partenaires externes, en offrant des possibilités d'apprentissage et en encourageant l'adoption de solutions novatrices pour les fonctions centrales du gouvernement, y compris les secteurs de l'adaptation au numérique, de l'accessibilité et de l'échange des données.

L'apprentissage par la pratique, qui se réalise notamment au moyen des projets de démonstration, continuera d'être un outil d'expérimentation essentiel qui permettra aux apprenants d'évaluer les résultats des nouvelles initiatives et d'utiliser les résultats pour prendre des décisions innovantes fondées sur des données probantes.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

L'École élabore en ce moment un cadre pour faire en sorte que l'ACS+ soit intégrée aux processus décisionnels ministériels. Elle va établir dans ce cadre des mécanismes adéquats de surveillance et de rapport.

En tant que fournisseur d'apprentissage pour les fonctionnaires, l'École s'assurera que les apprenants sont outillés pour respecter les buts, les objectifs et les indicateurs du Cadre des résultats en matière de genre. Les cours propres à l'ACS+ continueront de fournir des connaissances de base pour aider les fonctionnaires à appliquer l'ACS+ dans leur travail quotidien afin d'élaborer des politiques, des programmes et des services qui conviennent à tous.

Expérimentation

En 2020-2021, l'École développera son potentiel et sa capacité à entreprendre de l'expérimentation. En fonction de sa capacité actuelle, les domaines d'intérêt dans lesquels l'expérimentation peut avoir lieu comprennent les suivants :

- des approches visant à mettre davantage l'utilisateur au centre du processus et à améliorer les outils en libre-service;
- des supports d'apprentissage et de communication pour évaluer l'efficacité des approches nouvelles et existantes et l'écho qu'elles trouvent chez les apprenants;
- l'utilisation de l'analytique prédictive et sa mise à l'essai pour soutenir la prise de décision.

Résultats prévus pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2016-2017	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage	% des priorités d'apprentissage abordées sur une base annuelle	80 %	Fin de l'exercice financier	Non disponible ¹	Non disponible ¹	100 %
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage	% des produits d'apprentissage actualisés conformément au plan sur le cycle de vie des produits	80 %	Fin de l'exercice financier	Non disponible ¹	Non disponible ¹	89,5 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% d'apprenants ayant déclaré que leurs besoins d'apprentissage ont été satisfaits ²	De 90 % à 93 %	Fin de l'exercice financier	88,1 %	84,3 %	87,5 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% de superviseurs ayant signalé une amélioration du rendement des employés; plus précisément pour ceux et celles qui participent aux programmes de perfectionnement en leadership et en gestion	75 %	Fin de l'exercice financier	72,0 %	74,2 %	73,7 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% d'apprenants ayant indiqué que l'animateur ou l'instructeur était efficace	95 %	Fin de l'exercice financier	96,3 %	95,3 %	95,2 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale	% des employés de la fonction publique centrale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	65 %	Fin de l'exercice financier	60,8 %	57,0 %	51,7 %

L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale	% des employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	65 %	Fin de l'exercice financier	63,4 %	62,4 %	58,3 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale	% des employés de la fonction publique centrale à l'extérieur de la région de la capitale nationale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	55 %	Fin de l'exercice financier	50,5 %	55,1 %	46,6 %
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	23	Fin de l'exercice financier	Non disponible ³	Non disponible ³	Non disponible ³

¹ Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2018-2019.

² Les apprenants sont définis comme étant des employés qui ont accédé à l'apprentissage offert par l'École de la fonction publique du Canada. Les employés sont définis comme étant des personnes qui travaillent dans des organisations servies par l'École de la fonction publique du Canada, soit les organisations figurant aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, sauf entente contraire entre l'École et ces organisations. Ces employés comprennent les membres du personnel nommés pour une période indéterminée de tous les niveaux et de toutes les périodes d'affectation, les membres du personnel nommés pour une période déterminée d'une durée supérieure à six mois, les étudiants et les employés détachés au sein de l'organisation. Ils ne comprennent pas les employés détachés par l'organisation, ceux qui sont en congé de longue durée, les employés nommés pour une période déterminée d'une durée de cinq mois ou moins et les employés occasionnels.

³ Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2019-2020.

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^{iv}](#).

Ressources financières budgétaires prévues pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
59 765 940	59 765 940	59 895 665	60 031 776

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](#)^v.

Ressources humaines prévues pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
517	517	517

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](#)^{vi}.

Services internes : résultats prévus

Description

Les Services internes comprennent ces groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme étant des services à l'appui de programmes ou nécessaires pour permettre à une organisation de s'acquitter de ses obligations. Les Services internes désignent les activités et les ressources des 10 services distincts qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, peu importe le modèle de prestation des Services internes d'un ministère. Ces services sont les suivants :

- services de gestion et de surveillance;
- services des communications, services de marketing et services linguistiques;
- services juridiques;
- services de gestion des ressources humaines;
- services de gestion des finances;
- services de gestion de l'information;
- services de technologie de l'information;
- services de gestion des biens immobiliers;
- services de gestion du matériel;
- services de gestion des acquisitions.

Faits saillants de la planification

C'est grâce à des services internes efficaces que l'École peut fournir un apprentissage de qualité à la fonction publique. Ces services s'appuient sur un engagement visant davantage d'ouverture, d'efficacité et de transparence.

L'École continuera de s'appuyer sur les services internes récemment rationalisés et de renforcer ses fonctions clés de ressources humaines pour améliorer le soutien à ses employés. Cela comprendra des améliorations aux nominations fondées sur le mérite, notamment pour faire en sorte que les personnes de toutes les identités de genre, les Autochtones, les personnes handicapées et les groupes minoritaires soient représentés aux postes de direction.

Pour créer un environnement plus mobile qu'avant et axé sur le numérique, l'École continuera d'investir dans ses services de gestion de l'information et de technologie de l'information, et de les moderniser. Elle améliorera également l'accès au Wi-Fi pour les apprenants dans ses sites d'apprentissage partout au Canada.

Ressources financières budgétaires prévues pour les Services internes

Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
19 921 980	19 921 980	19 965 222	20 010 592

Ressources humaines prévues pour les Services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
182	182	182

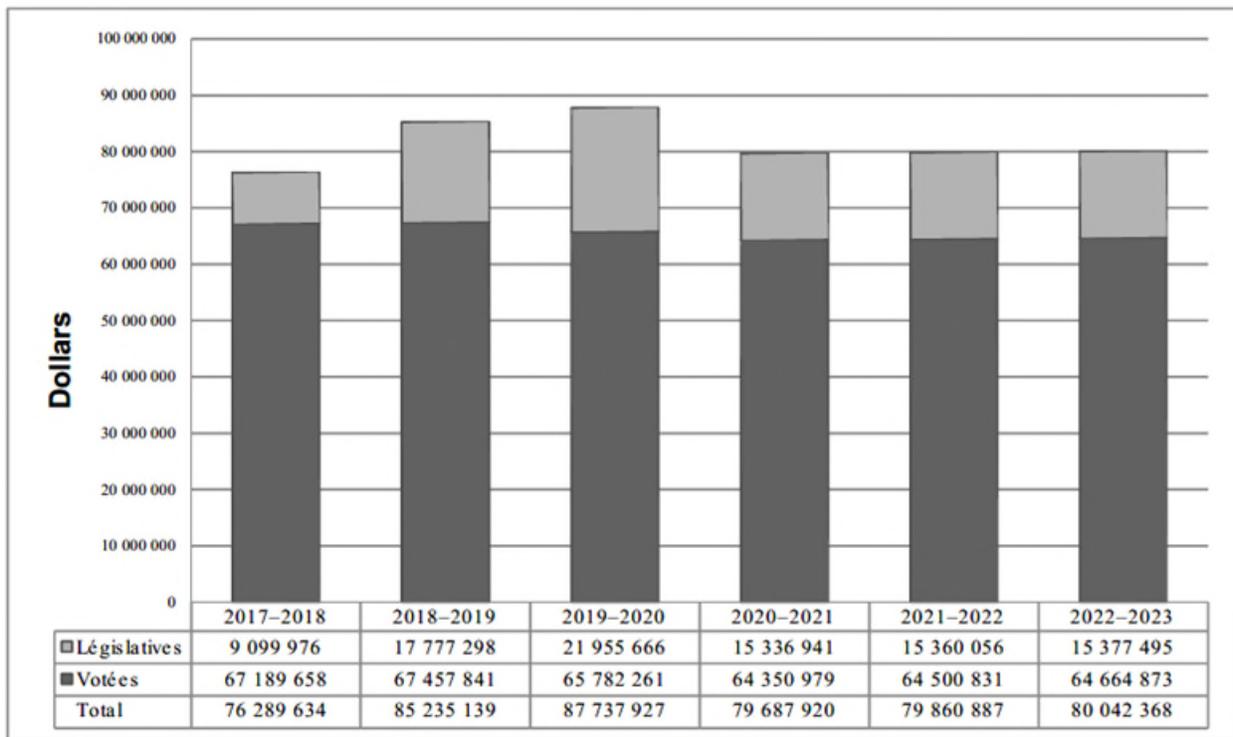
Dépenses et ressources humaines

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice à venir avec les dépenses réelles pour les exercices précédents.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2017-2018 à 2022-2023

Le graphique ci-dessous présente les dépenses prévues (votées et législatives) au fil du temps.



Les dépenses législatives comprennent les dépenses relatives aux régimes d'avantages sociaux des employés, les recettes disponibles prévues et les recettes non dépensées reportées de l'exercice précédent, conformément au paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

L'augmentation des dépenses en 2019-2020 et 2018-2019 par rapport à 2017-2018 est principalement attribuable à de nouveaux investissements dans la création de services novateurs et de nouveaux programmes d'apprentissage conçus pour répondre aux besoins des fonctionnaires en matière d'apprentissage approfondi et ciblé.

Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les Services internes (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réelles, les prévisions des dépenses et les dépenses prévues relatives à chaque responsabilité essentielle de l'École et aux Services internes pour les exercices liés à l'année de planification en cours.

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2017-2018	Dépenses 2018-2019	Prévisions des dépenses 2019-2020	Dépenses budgétaires 2020-2021 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023
Apprentissage commun dans la fonction publique	55 437 037	62 635 278	65 803 445	59 765 940	59 765 940	59 895 665	60 031 776
Total partiel	55 437 037	62 635 278	65 803 445	59 765 940	59 765 940	59 895 665	60 031 776
Services internes	20 852 597	22 599 861	21 934 482	19 921 980	19 921 980	19 965 222	20 010 592
Total	76 289 634	85 235 139	87 737 927	79 687 920	79 687 920	79 860 887	80 042 368

- L'augmentation des dépenses globales jusqu'en 2019-2020 est principalement attribuable à la création d'une nouvelle direction générale et au lancement d'initiatives liées aux activités numériques, aux services d'innovation, à l'intelligence artificielle et à la recherche sur les politiques et l'administration de la fonction publique.
- Au cours de la prochaine période de planification de trois ans, l'École continuera d'investir dans la modernisation de sa plateforme d'apprentissage numérique, dans le développement de sa nouvelle direction générale ainsi que dans la révision et la mise à jour de son programme de cours pour répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires et tenir compte des priorités du gouvernement.
- Des initiatives d'apprentissage novatrices, y compris des projets de démonstration faisant appel à l'intelligence artificielle et des produits d'apprentissage sur mesure, seront entreprises ou renforcées grâce à des partenariats avec d'autres ministères.
- L'École organisera également des initiatives pangouvernementales consacrées à la promotion et à l'avancement de l'innovation dans la fonction publique et à l'élaboration de politiques.

Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente les équivalents temps plein réels, les prévisions d'équivalents temps plein et les équivalents temps plein prévus relatifs à chaque responsabilité essentielle de l'École et aux Services internes pour les exercices liés à l'année de planification en cours.

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Prévisions d'équivalents temps plein 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023
Apprentissage commun dans la fonction publique	421	500	517	517	517	517
Total partiel	421	500	517	517	517	517
Services internes	159	164	182	182	182	182
Total	580	664	699	699	699	699

Du fait de la mise en œuvre des initiatives et des projets énumérés ci-dessus et de la création d'une nouvelle direction générale, le nombre d'équivalents temps plein a augmenté depuis 2017-2018. Il devrait se stabiliser à partir de 2020-2021.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de l'École sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2020-2021](#)^{vii}.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de l'École de 2019-2020 à 2020-2021.

Les montants des prévisions des résultats et des résultats prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du Plan ministériel ont été établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Les montants peuvent donc différer.

Un état des résultats prospectif détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web](#) de l'École.

État des résultats condensé prospectif
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2019-2020	Résultats prévus 2020-2021	Écart (résultats prévus pour 2020-2021 moins prévisions des résultats de 2019-2020)
Total des dépenses	101 548 521	90 119 973	(11 428 548)
Total des revenus	6 792 202	6 723 332	(68 870)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	94 756 319	83 396 641	(11 359 678)

Les renseignements financiers présentés dans le tableau sont préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les dépenses totales comprennent les coûts d'amortissement et les coûts liés aux services reçus gratuitement pour les locaux ainsi que la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés. Les dépenses totales ne comprennent pas les dépenses liées à l'acquisition d'immobilisations.

La réduction du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts est principalement attribuable à l'augmentation des dépenses en 2019-2020, partiellement financée par les revenus non dépensés reportés de 2018-2019. L'École ne prévoit pas reporter les revenus non dépensés de 2019-2020 à 2020-2021.

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^{viii}

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](#).^{ix}

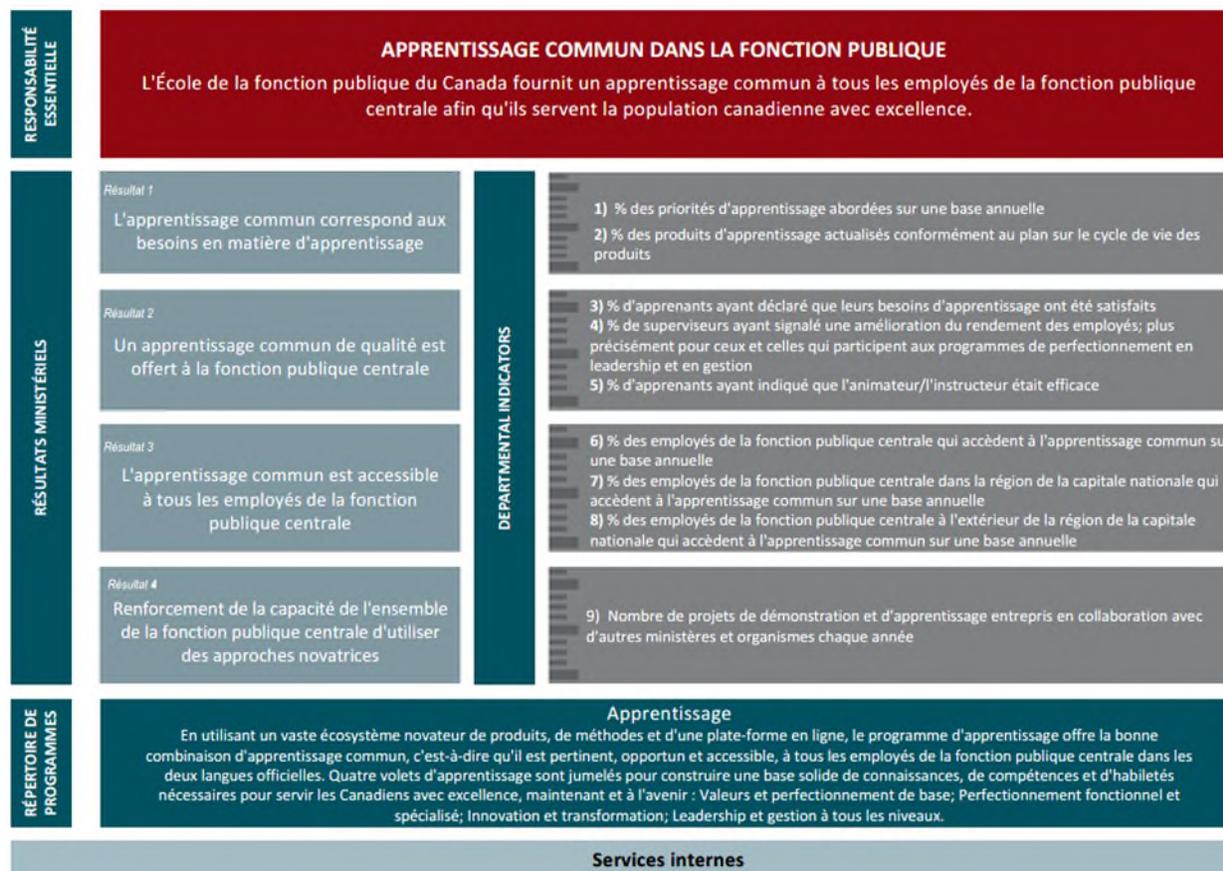
Pour de plus amples informations sur les engagements de la lettre de mandat organisationnelle du ministère, voir la [lettre de mandat du ministre](#).^x

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le [site Web l'École](#).^{xi}

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de l'École pour 2020-2021 sont illustrés ci-dessous.



Changements apportés au cadre de présentation de rapports approuvé depuis 2019-2020

Un indicateur a été supprimé (% des produits d'apprentissage livrés à l'aide de méthodes et de technologies novatrices). Les méthodes et technologies novatrices sont maintenant intégrées à l'indicateur de résultat 4. De petites modifications ont été apportées au libellé du cadre depuis 2019-2020, afin de clarifier les résultats et les indicateurs.

Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de l'École sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#).^{xii}

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site Web de l'École](#).

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)

Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de l'École ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2020-2021.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérale dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xiii}. Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent uniquement 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^{xiv}

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 en tenant compte de multiples 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)

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, 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 normales de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

expérimentation (experimentation)

Conduite d'activités visant d'abord à explorer, puis à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions, afin d'étayer la prise de décision sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens en examinant ce qui fonctionne et ne fonctionne pas. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles choses), mais est distincte de celle-ci, car elle suppose une comparaison rigoureuse des résultats. Par exemple, l'utilisation d'un nouveau site Web pour communiquer avec les Canadiens peut être une innovation; tester systématiquement le nouveau site Web par rapport aux outils de sensibilisation existants ou à un ancien site Web pour voir lequel favorise un engagement accru est une expérimentation.

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 sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de se concentrer et de faire rapport au cours de la période de planification. Les priorités ministérielles représentent ce qui est le plus important ou ce qui doit être fait en premier pour appuyer l'atteinte des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2020-2021, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2015 : Croissance de la classe moyenne; Un gouvernement ouvert et transparent; Un environnement sain et une économie forte; La diversité fait la force du Canada; Sécurité et 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)

Présentation d'information sur les réalisations réelles d'un ministère 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.

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.

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)

Conséquence ou résultat que vise un ministère. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

résultat stratégique (strategic outcome)

Avantage durable et à long terme pour les Canadiens qui est rattaché au mandat, à la vision et aux fonctions de base d'une organisation.

Notes en fin d'ouvrage

- i. *Loi modernisant le régime de l'emploi et des relations de travail dans la fonction publique*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/>
- ii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/TexteCompleet.html>
- iii. Lettre de mandat du président du Conseil du Trésor, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/lettre-de-mandat-du-president-du-conseil-du-tresor>
- 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. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii. Budget principal des dépenses 2018-2019, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- viii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/TexteCompleet.html>
- ix. Site web de l'École, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>
- x. Lettre de mandat du président du Conseil du Trésor, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/lettre-de-mandat-du-president-du-conseil-du-tresor>
- xi. Site web de l'École, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>
- xii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xiii. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>
- xiv. Site web de l'École, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>