

# École de la fonction publique du Canada

## 2023-2024

### Plan ministériel

---

L'honorable Mona Fortier, c.p., députée  
Présidente du Conseil du Trésor



École de la fonction  
publique du Canada

Canada School  
of Public Service

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Conseil du Trésor, 2023

N° de catalogue : SC100-9F-PDF

ISSN : 2371-8390

## Table des matières

De la part de la ministre .....	1
Aperçu de nos plans.....	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus.....	4
Services internes : résultats prévus.....	14
Dépenses et ressources humaines prévues .....	17
Dépenses prévues.....	17
Ressources humaines prévues.....	19
Budget des dépenses par crédit voté.....	19
État des résultats condensé prospectif .....	19
Renseignements ministériels .....	21
Profil organisationnel .....	21
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités .....	21
Contexte opérationnel.....	21
Cadre de présentation de rapports .....	22
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes .....	23
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	23
Dépenses fiscales fédérales .....	23
Coordonnées de l'organisation.....	23
Annexe : définitions.....	24
Notes en fin d'ouvrage .....	28



## De la part de la 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 2023-2024. À titre de fournisseur d'apprentissage commun du gouvernement du Canada, l'École offre une grande variété de cours, d'événements, de programmes et d'outils d'apprentissage qui servent à établir à la fonction publique une culture d'apprentissage axée sur l'innovation et l'adaptation.

Cette année, tout en continuant à proposer un apprentissage commun de grande qualité à la fonction publique centrale, l'École déploiera des efforts supplémentaires pour faire en sorte que les fonctionnaires du gouvernement fédéral aient accès à un apprentissage pertinent leur permettant d'exceller dans leur emploi et de répondre aux attentes de la population canadienne, qu'ils et elles servent.

À l'appui des engagements définis dans ma [lettre de mandat](#)<sup>1</sup>, rédigée par le premier ministre, l'École continuera à créer des produits d'apprentissage destinés à garder les fonctionnaires à l'abri du harcèlement et de la violence de nature sexuelle, ainsi que du racisme et de toute autre forme de haine. Pour ce faire, elle offrira un apprentissage conçu pour susciter des changements d'attitude et de comportement, faciliter une inclusion accrue en milieu de travail et ouvrir la voie à la création de politiques et de services inclusifs. Les produits d'apprentissage de l'École tiendront aussi compte des facteurs juridiques et stratégiques qui concourent à la progression de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, dont l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du greffier du Conseil privé, la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada et le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+.

L'École appuiera davantage l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones et de la mise en œuvre de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Ce faisant, elle poursuivra sa collaboration avec les communautés et les aînés autochtones ainsi qu'avec des ministères à l'échelle du gouvernement pour concevoir et offrir des cours, des événements et d'autres produits d'apprentissage visant à accroître la connaissance qu'ont les fonctionnaires de l'histoire, des cultures et des perspectives diverses des peuples des Premières Nations, inuits et métis, ainsi que de leur relation de longue date avec la Couronne.

Par ailleurs, l'École collaborera avec Femmes et Égalité des genres Canada pour concevoir et offrir des produits d'apprentissage qui appuient l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'analyse comparative entre les sexes plus, en vue de sensibiliser les fonctionnaires à la façon d'atteindre les objectifs du Cadre des résultats relatifs aux genres et d'influer favorablement sur les indicateurs qui y sont définis.

En travaillant à établir une approche pangouvernementale permettant d'améliorer la collecte, l'analyse, l'accessibilité et la publication de données désagrégées, l'École continuera à offrir des possibilités d'apprentissage destinées à approfondir les compétences et les connaissances des fonctionnaires en ce qui concerne les données et leur analyse, leur utilisation principalement comme un actif et leur emploi dans la prise de décisions éclairées et fondées sur de l'information probante. Pour ce faire, l'École veillera à accroître le savoir-faire en matière de données des professionnel·les et des leaders de la fonction publique au moyen d'activités d'apprentissage qui appuient la mise en œuvre d'une stratégie fédérale renouvelée en matière de données.

Pour soutenir davantage la Stratégie du Gouvernement numérique du Canada et mon propre engagement d'établir un gouvernement numérique moderne, l'École élargira sa gamme de produits d'apprentissage destinés à répondre à la demande de compétences comme celles liées à la conception de services, à l'analyse de données, à la gestion de produit et à l'emploi de nouvelles technologies. Par ailleurs, elle continuera à offrir des produits, des outils et des événements d'apprentissage qui favorisent l'innovation et l'adoption de nouvelles approches en matière de conception de politiques, de programmes et de services. De ces mesures découleront des moyens permettant de répondre aux besoins des Canadien·nes avec davantage d'agilité et d'efficacité.

Je suis convaincue que l'École atteindra son objectif, soit offrir une vaste gamme de possibilités d'apprentissage opportunes, pertinentes et utiles aux fonctionnaires du gouvernement fédéral, ainsi que nourrir une culture axée sur l'apprentissage dans la fonction publique canadienne.

**L'honorable Mona Fortier, c.p., députée**  
Présidente du Conseil du Trésor du Canada

## Aperçu de nos plans

Créée le 1<sup>er</sup> avril 2004, en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*<sup>ii</sup>, l'École de la fonction publique du Canada exerce ses activités au titre de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*<sup>iii</sup> (Loi sur l'EFPC).

La Loi sur l'EFPC définit le mandat de l'École comme suit :

- susciter la fierté et l'excellence dans la fonction publique;
- favoriser un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administratrices et 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 qu'à l'innovation.

L'École joue un rôle important dans les efforts visant à aider les fonctionnaires à servir la population avec excellence à l'ère du numérique, dans un contexte où les Canadien·nes s'attendent à ce que leur gouvernement soit efficace, transparent et ouvert par défaut.

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

- Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public;
- Compétences transférables;
- Académie du numérique;
- Apprentissage sur les réalités autochtones;
- Milieu de travail respectueux et inclusif.

Pour en savoir plus sur les engagements de l'École de la fonction publique du Canada, consultez la [lettre de mandat de la ministre](#)<sup>iv</sup>.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les plans ministériels de l'École de la fonction publique du Canada, consultez la section « Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus » du présent plan.

## Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus

Cette section contient des renseignements 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 résultats prévus. L'École offrira un apprentissage commun adapté, de haute qualité et accessible, qui permettra de renforcer la capacité d'innovation de la fonction publique centrale.

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

L'École continuera à offrir un programme d'apprentissage commun dans cinq secteurs d'activité pour doter les fonctionnaires de connaissances, de capacités et de compétences, tout en veillant à l'atteinte des objectifs actuels et nouveaux.

Le secteur d'activité Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public offrira un apprentissage de base sur l'art de gouverner. Celui-ci permettra aux fonctionnaires, dont ceux et celles qui occupent des fonctions spécialisées, de comprendre leurs obligations en tant qu'employé·es du gouvernement dans des domaines comme les langues officielles, les ressources humaines, l'approvisionnement et la gestion financière. Par l'intermédiaire de ce secteur d'activité, l'École collaborera avec des partenaires de la fonction publique fédérale pour concevoir et offrir des produits d'apprentissage innovateurs et de grande qualité qui répondent aux besoins des apprenant·es et qui cadrent avec les objectifs du gouvernement du Canada.

Le secteur d'activité Compétences transférables poursuivra son travail visant à doter les fonctionnaires de connaissances et de compétences utiles tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur de celui-ci. Par l'intermédiaire de ce secteur d'activité, l'École offrira une gamme de produits d'apprentissage liés à la gestion de projet, au sens des affaires, au leadership axé sur les gens, aux communications, à l'expérimentation et à la facilitation.



Grâce à l'Académie du numérique, l'École appuiera les ambitions numériques du gouvernement du Canada, dont la modernisation de ses services et politiques et la transition de ses effectifs en vue d'offrir un gouvernement numérique aux Canadien·nes. Elle proposera une gamme toujours grandissante de produits d'apprentissage visant à accroître le savoir-faire des fonctionnaires à l'égard du numérique et des données, mais aussi à leur permettre de comprendre les compétences recherchées, comme celles liées à la conception de services, l'analyse des données, la gestion de produit et le recours aux nouvelles technologies.

Le secteur d'activité Apprentissage sur les réalités autochtones soutiendra l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones. Au moyen de cours, d'événements et d'autres produits d'apprentissage, le secteur d'activité permettra aux fonctionnaires d'accroître leur sensibilité culturelle, mais aussi leur connaissance de l'histoire, des cultures et des perspectives des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi que de la relation de longue date des peuples autochtones avec la Couronne.

Par l'intermédiaire du secteur d'activité Milieu de travail respectueux et inclusif, l'École offrira un apprentissage conçu pour accroître les connaissances, les capacités et les compétences nécessaires pour susciter des changements de comportement qui mèneront à l'établissement de milieux de travail inclusifs, mais aussi de politiques et de services inclusifs destinés à la population canadienne. Ses produits d'apprentissage tiendront compte des facteurs juridiques et stratégiques qui concourent à la progression de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, dont l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale du greffier du Conseil privé, la Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada et le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+.

Parmi les principaux sujets traités figureront les concepts de base de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (p. ex., l'analyse comparative entre les sexes plus, les préjugés inconscients, la neurodiversité et l'autisme, et la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques), l'accessibilité, le racisme contre les Noirs, la santé mentale, l'inclusion des personnes 2ELGBTQI+ et les milieux de travail sains (y compris prévenir la violence et le harcèlement et lutter contre toutes les formes de haine).

Le secteur d'activité Apprentissage pour les cadres complétera les services offerts par les cinq autres secteurs d'activité en dotant les cadres de la fonction publique des connaissances, des capacités et des compétences dont ils et elles ont besoin pour soutenir l'atteinte des objectifs du gouvernement et répondre aux besoins actuels et futurs des Canadien·nes. L'apprentissage portera sur l'adoption d'approches globales horizontales et inclusives en matière de leadership, ainsi que sur l'adaptation aux nouveaux objectifs. En collaboration

avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et la Commission de la fonction publique du Canada, l'École offrira le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs pour soutenir la constitution d'un personnel cadre avant-gardiste et représentatif.

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

La mobilisation et la consultation sont essentielles à la conception et à la prestation d'un apprentissage de qualité. Pour améliorer l'élaboration de son programme d'apprentissage, l'École appliquera le principe de base « rien à propos de nous sans nous ». En vertu de cette approche, l'établissement des objectifs d'apprentissage et la création des produits qui en découlent se font en collaboration avec des comités consultatifs d'apprentissage interministériels qui comptent des gens qui ont de l'expérience propre au domaine.

L'École collaborera avec la fonction publique, ainsi qu'avec les peuples autochtones, le milieu universitaire, les centres décisionnels, la communauté et les organismes internationaux, les communautés fonctionnelles, les organisations horizontales et d'autres intervenants. Elle travaillera de façon transparente avec les communautés fonctionnelles en adoptant une approche coordonnée et en suivant des lignes directrices précises pour déterminer les besoins en matière de formation et concevoir des programmes d'apprentissage.

L'École continuera à utiliser les données comme un actif et veillera à ce que les objectifs d'apprentissage soient définis en fonction de décisions fondées sur des données probantes et axées sur l'expérience utilisateur. Pour y arriver, elle adaptera en conséquence son apprentissage sur le savoir-faire en matière de données destiné aux professionnel·les et aux leaders de la fonction publique dont le travail porte sur les données. Ces mesures permettront de soutenir l'adoption de la stratégie renouvelée en matière de données demandée par le greffier du Conseil privé.

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

L'École continue à explorer des innovations en matière d'accessibilité, dont de nouveaux outils et technologies qui permettent notamment des améliorations sur les plans visuel et auditif, pour faire en sorte que les employé·es, les client·es et les apprenant·es aient pleinement accès aux technologies de l'information et de la communication, ainsi qu'à de la formation sur celles-ci. Par ailleurs, l'École éprouve continuellement ses produits d'apprentissage, les produits numériques qu'elle acquiert et ses plateformes en obtenant l'avis d'apprenant·es en situation de handicap et de personnes dont l'expérience et l'expertise

touchent l'accessibilité. Elle est donc à même de déterminer les obstacles à l'accessibilité et de s'y attaquer, ainsi que d'offrir de la formation et des outils aux personnes qui créent les cours. De plus, l'École poursuivra son travail en vue de faire évoluer sa nouvelle plateforme d'apprentissage, lancée en février 2022, pour améliorer l'expérience des apprenant·es sur les plans de l'inscription et de l'apprentissage.

Dans son Plan d'accessibilité 2023-2025, publié récemment, l'École s'est engagée à mettre en œuvre 26 mesures concrètes destinées à éliminer les obstacles à l'accessibilité. Parmi celles-ci figurent le contrôle de l'accessibilité et l'amélioration du cycle de révision des produits, mais aussi le recours à des modes d'enseignement modernes, dont la ludification et le neuro-apprentissage. De plus, l'École offre à l'ensemble des fonctionnaires des ressources d'apprentissage et des cours sur l'accessibilité en vue d'accroître la sensibilisation aux obstacles à l'accessibilité et aux avantages que présentent des milieux de travail et des services inclusifs et accessibles.

L'École offrira aussi un milieu d'apprentissage numérique axé sur l'utilisateur et l'utilisatrice qui respecte fondamentalement les normes d'accessibilité, rendant ainsi sa plateforme d'apprentissage, ses normes et ses processus accessibles aux ministères fédéraux pour qu'ils puissent personnaliser l'expérience d'apprentissage qu'ils offrent.

L'École s'emploiera également à accroître l'accessibilité des produits d'apprentissage qu'elle met à la disposition des fonctionnaires, y compris ses formations en personne. Pour ce faire, elle continuera à rénover ses centres d'apprentissage partout au Canada, de manière à offrir des lieux de formation modernes aux fonctionnaires.

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

L'École continuera à simplifier, à numériser et à automatiser ses processus administratifs pour offrir des services uniformes et optimisés à son personnel.

L'École favorisera l'innovation et l'expérimentation chez les fonctionnaires en offrant de la formation, des pratiques et du soutien en matière d'innovation inspirée par la conception et axée sur le numérique et les gens, et ce, grâce à une gamme de produits d'apprentissage portant sur le cycle de vie entier des programmes, des politiques et des services.

En adoptant une approche axée sur les projets et fondée sur l'apprentissage par la pratique, l'École collaborera avec ses partenaires pour comprendre en quoi les nouvelles technologies et démarches peuvent favoriser l'atteinte des objectifs en matière de politique publique et comment procéder pour les mettre en œuvre à la fonction publique. Pour ce faire, elle

prendra des mesures pour accroître les compétences et les connaissances des fonctionnaires au sujet des données et de leur analyse, de l'intelligence artificielle, de l'expérience utilisateur, de l'automatisation et des pratiques en matière de conception. L'École continuera à évaluer ses façons de faire et à collaborer avec les utilisateurs et utilisatrices pour s'adapter au caractère changeant de la prestation d'apprentissage, mais aussi des milieux et des méthodes de travail.

Par l'intermédiaire de la Communauté des données du GC, l'École cherchera des occasions de susciter des innovations à fort impact dans le cadre de communications destinées à la communauté, d'événements d'apprentissage et de projets. Ce travail impliquera le recours à des méthodes fondées sur des données probantes, comme l'essai de prototypes et des interventions inspirées de la science du comportement, pour accroître les échanges au moyen des voies de communication établies, ainsi que l'inscription et la participation aux événements, mais aussi pour évaluer l'atteinte des objectifs d'apprentissage. De plus, l'École conjuguera des approches de conception axées sur les données et sur les gens pour trouver des solutions aux difficultés liées au recrutement, à la formation et au maintien en poste de personnes compétentes dans le domaine des données. Pour ce faire, elle aura recours à des méthodes tant qualitatives que quantitatives afin de déterminer les besoins des utilisateurs et utilisatrices et y répondre. Pour évaluer l'efficacité des solutions et la pertinence de leur mise en œuvre, l'École procédera à l'essai de prototypes à petite échelle et dans des contextes réels en recourant à l'itération en fonction des résultats.

### **Analyse comparative entre les sexes plus**

En 2023-2024, l'École favorisera la collaboration avec Femmes et Égalité des genres Canada et d'autres ministères et organismes afin de concevoir et d'offrir des produits d'apprentissage qui cadrent avec l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'analyse comparative entre les sexes plus et qui permettent d'outiller les apprenant·es de manière à respecter les buts, les objectifs et les indicateurs du Cadre des résultats relatifs aux genres. À titre de prestataire de services, l'École reconnaît l'importance de la diversité. C'est pourquoi elle offre toujours aux fonctionnaires des occasions d'approfondir leur apprentissage qui vont au-delà de la sensibilisation, de manière à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion dans la fonction publique. Grâce à des événements et à des cours, l'École permet aux apprenant·es de comprendre les différents obstacles auxquels se heurtent les gens, mais aussi d'apprendre comment répondre aux besoins des personnes marginalisées et opprimées.

En 2023-2024, l'École continuera à appliquer le principe « rien à propos de nous sans nous » lors de son travail de collaboration en vue de créer des produits et des événements d'apprentissage. D'ailleurs, elle tiendra compte d'analyses intersectionnelles et de différentes perspectives stratégiques et analytiques (optique des changements climatiques et inclusion des personnes en situation de handicap), dont le Cadre de qualité de vie pour le Canada, lors de la conception de

produits et d'événements d'apprentissage. Parmi les produits liés à l'analyse comparative entre les sexes plus que l'École élabore actuellement figurent le cours intitulé « Introduction à l'intersectionnalité », une étude de cas interactive sur la collecte de données et une série d'outils de travail portant sur les documents du Cabinet.

### **Programme de développement durable à l'horizon 2030 et objectifs de développement durable des Nations Unies**

Les cours de l'École portant sur des domaines comme les achats écologiques, les stratégies durables liées aux installations fédérales et l'optimisation énergétique des bâtiments, permettent de sensibiliser les fonctionnaires aux objectifs principaux du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies, dont l'industrie, l'innovation et l'infrastructure, ainsi que la consommation responsable, qui s'inscrivent dans les objectifs de développement durable 9 et 12.

### **Innovation**

À titre d'établissement d'enseignement, l'École jouera un rôle important dans la promotion d'une culture d'innovation en favorisant l'excellence en gestion publique, l'efficacité des processus opérationnels et l'expérimentation. Elle offrira des produits et des événements d'apprentissage propices à l'établissement d'une culture d'innovation et à l'acquisition de connaissances et de compétences liées à l'innovation et à la prise de décisions fondées sur des données probantes. Par ailleurs, ces produits et événements favoriseront l'adoption d'approches novatrices en matière de conception de politiques, de programmes et de services au sein du gouvernement du Canada. Par exemple :

- l'équipe chargée de l'expérimentation dans la fonction publique utilisera un cadre d'innovation pour cerner des occasions de réaliser des projets innovateurs à forte incidence. L'équipe et les ministères partenaires mèneront des projets à petite échelle fondés sur l'apprentissage par la pratique qui favoriseront une transition à une culture entrepreneuriale. De tels projets permettent de réduire l'incertitude, mais aussi de faire état de ce qui fonctionne et des leçons tirées. Grâce aux moyens et aux méthodes d'apprentissage à leur disposition, les fonctionnaires auront accès aux données probantes, aux découvertes et aux artéfacts découlant des projets;
- le Laboratoire des technologies expérimentera et testera une variété d'idées, de concepts et d'approches de pointe, en plus de tirer parti de nouvelles technologies pour accroître l'efficacité de l'apprentissage. Plus précisément, le Laboratoire cernera des occasions de créer des produits d'apprentissage interactifs, inclusifs et efficaces (p. ex., la ludification et la réalité virtuelle), de concevoir des moyens techniques innovateurs pour améliorer la prestation d'apprentissage et de soutenir la modernisation de l'apprentissage à la fonction publique;

- l'Académie du numérique créera, à l'intention des gestionnaires et des cadres, des produits numériques qui permettront de présenter des pratiques de modernisation éprouvées à la fonction publique, de manière à inculquer des notions de base aux apprenant·es et à les aider à établir une culture et un milieu de travail épanouissants. Elle offrira aussi un parcours d'apprentissage en équipe lors duquel les participant·es feront l'expérience d'un processus d'innovation et de conception numériques reposant sur l'apprentissage asynchrone et la rétroaction de membres du corps professoral, en plus d'essayer divers modes d'apprentissage et de faire la transition entre ceux-ci, de façon à accroître leur participation.

### Résultats prévus pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates cibles pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021	Résultat réel 2021-2022
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement	80 %	31 mars 2024	90 %	100 %	89,5 %
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits	80 %	31 mars 2024	67,5 %	100 %	100 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage ont été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2024	87,3 %	84,21 %	83,2 %
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 2024	76,9 %	63,96 %	78,5 %
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 2024	94,1 %	95,86 %	94,7 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2024	58 %	67,9 %	95,1 % <sup>1</sup>
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	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 2024	64,8 %	68,7 %	84,9 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale de l'extérieur de la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	55 %	31 mars 2024	52,4 %	70,4 %	99,3 % <sup>2</sup>

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	31 mars 2024	26	62	47
---	--	----	--------------	----	----	----

<sup>1</sup> Ce pourcentage ne comprend pas les données issues de la période du 7 février au 31 mars 2022 en raison du lancement de la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École, pour laquelle on ne possède pas encore de données sur les apprenant-es.

<sup>2</sup> Ce pourcentage ne tient pas compte des employés de la fonction publique à l'extérieur du Canada.

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](#)<sup>v</sup>.

### Dépenses budgétaires prévues pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires, 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
59 560 910	59 560 910	59 562 895	59 655 284

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](#)<sup>vi</sup>.



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

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle pour l'exercice 2023-2024 et les deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
493	493	493

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](#)<sup>vii</sup>.

## Services internes : résultats prévus

### Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

- services de gestion et de surveillance;
- services des communications;
- 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

L'École poursuit la transformation de ses services internes. Dans les années précédentes, elle a adopté et déployé des outils logiciels, notamment d'automatisation robotisée des processus et de gestion des relations avec la clientèle, pour repenser les processus liés à ses services internes, de manière à accroître son efficacité administrative, mais aussi pour améliorer l'expérience des employé-es et produire des données fiables et utiles. En 2022-2023, ces investissements ont permis d'atteindre des jalons importants, soit rendre entièrement numériques de grands secteurs de services, dont ceux des technologies de l'information et de l'approvisionnement. En 2023-2024, l'École travaillera à élargir ses services en vue d'atteindre une masse critique de services accessibles par l'intermédiaire de son nouveau portail.

L'École continue à favoriser une culture axée sur l'inclusion en prenant des mesures pour accroître le recrutement et le maintien en poste de personnes en situation de handicap. Voici certaines de ces mesures :

- veiller à ce que les pratiques d'embauche soient expressément conçues pour éliminer les obstacles;
- faire en sorte que les critères énumérés dans les offres d'emploi tiennent compte de l'orientation et des pratiques exemplaires recommandées par des spécialistes en la matière pour réduire les obstacles;
- diversifier la composition des comités de sélection et veiller à ce que ceux-ci comptent des membres qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap.

De plus, l'École poursuit son travail en vue de favoriser l'usage des deux langues officielles, notamment en créant son Plan d'action sur les langues officielles 2022-2025, qui porte sur l'excellence en leadership, la langue de travail et le recours accru aux langues officielles en milieu de travail. Ce plan, fondé sur le Modèle de maturité des langues officielles du Commissariat aux langues officielles, s'articule autour de huit grands objectifs et leurs résultats attendus, ainsi que 12 mesures que l'École prendra au cours des trois prochaines années afin de favoriser la diversité linguistique en milieu de travail.

### Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones

L'École soutiendra l'engagement du gouvernement du Canada consistant à attribuer tous les ans au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, et ce, grâce à des achats informatiques faits à l'École. Elle a établi un rapport de ses dépenses en services contractuels ventilées par année financière pour atteindre la cible de 5 %, mais entend la dépasser largement dans la mesure du possible.

Description du champ de déclaration de 5 %	Pourcentage de réalisation, 2021-2022	Cible visée pour 2022-2023	Cible prévue pour 2022-2023
Pourcentage total de marchés passés avec des entreprises autochtones	2,45 %	5 %	5 %

### Dépenses budgétaires prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2023-2024 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires, 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
19 853 637	19 853 637	19 854 297	19 885 095

---

## Ressources humaines prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour fournir ses services internes au cours de l'exercice 2023-2024 et des deux exercices suivants.

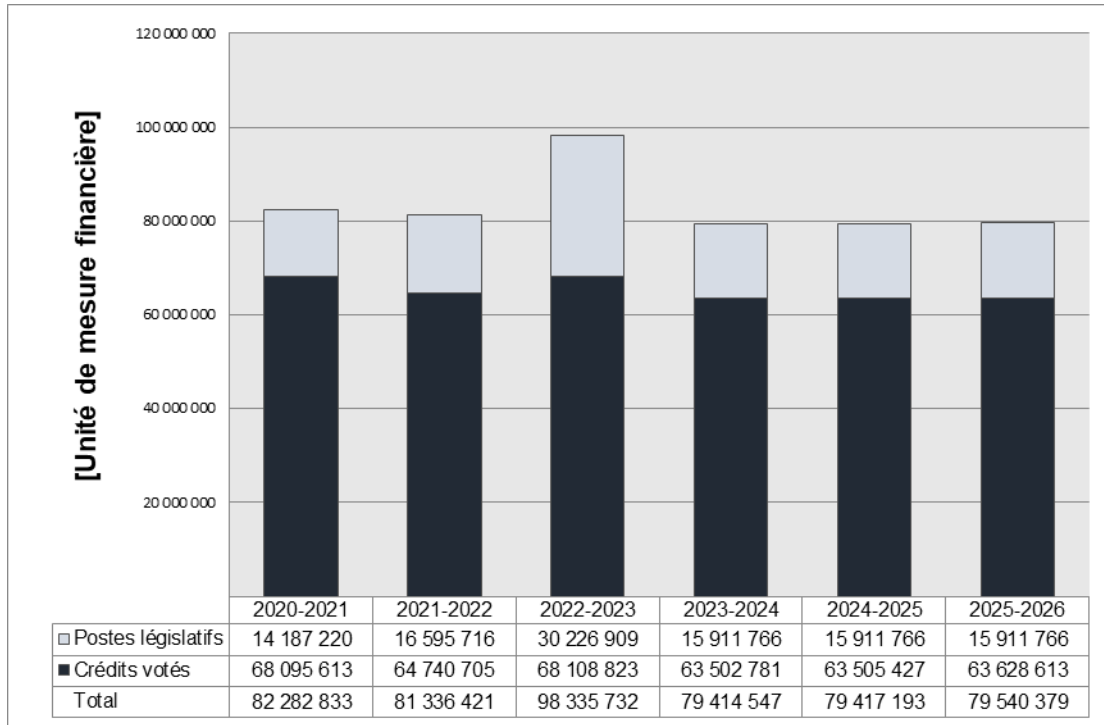
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2025-2026
176	176	176

## Dépenses et ressources humaines prévues

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 2023-2024 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et l'exercice précédent.

### Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2020-2021 à 2025-2026



Les dépenses législatives comprennent les dépenses relatives aux régimes d'avantages sociaux des employé·es, 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*<sup>viii</sup>.

Les dépenses plus élevées en 2022-2023 comparativement aux années précédentes sont attribuables principalement à la revitalisation des lieux d'apprentissage et de travail de l'École partout au pays, au renouvellement des appareils informatiques et à la création et à la révision de cours visant à répondre aux attentes et aux besoins actuels et futurs des apprenant·es.

Les dépenses prévues demeureront stables au cours des trois prochaines années et comprendront des investissements soutenus dans la plateforme d'apprentissage de l'École pour la tenir à jour et garantir sa pertinence.

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

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les dépenses pour chaque responsabilité essentielle de l'École de la fonction publique du Canada et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles 2020-2021	Dépenses réelles 2021-2022	Prévisions des dépenses 2022-2023	Dépenses budgétaires 2023-2024 (inscrites au budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Dépenses prévues 2025-2026
Apprentissage commun dans la fonction publique	56 617 690	59 595 861	73 751 799	59 560 910	59 560 910	59 562 895	59 655 284
<b>Total partiel</b>	56 617 690	59 595 861	73 751 799	59 560 910	59 560 910	59 562 895	59 655 284
Services internes	25 665 143	21 740 560	24 583 933	19 853 637	19 853 637	19 854 297	19 885 095
<b>Total</b>	82 282 833	81 336 421	98 335 732	79 414 547	79 414 547	79 417 192	79 540 379

Les dépenses plus élevées en 2022-2023 sont attribuables principalement à des investissements liés à la revitalisation des lieux d'apprentissage et de travail de l'École partout au pays, au renouvellement des appareils informatiques, ainsi qu'à la création et à la révision de cours visant à répondre aux besoins en matière d'apprentissage actuels et futurs des fonctionnaires.

Au cours de la prochaine période de planification de trois ans, l'École continuera d'investir dans la modernisation de son infrastructure d'enseignement matérielle et virtuelle, ainsi que dans l'examen et la mise à jour de son programme pour répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires et tenir compte des objectifs gouvernementaux.

L'École continuera d'organiser des initiatives pangouvernementales pour tirer parti, au nom de la fonction publique, des connaissances et de la recherche dans les domaines de l'administration de la fonction publique et de l'élaboration de politiques.

## Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein, pour chaque responsabilité essentielle de l'École de la fonction publique du Canada et pour ses services internes pour 2023-2024 et les autres exercices pertinents.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Prévisions d'équivalents temps plein 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025	Équivalents temps plein prévus 2025-2026
Apprentissage commun dans la fonction publique	492	493	516	493	493	493
<b>Total partiel</b>	492	493	516	493	493	493
Services internes	176	176	188	176	176	176
<b>Total</b>	668	669	704	669	669	669

Le nombre d'équivalents temps plein a augmenté en 2022-2023 en raison d'activités accrues liées à la mise à jour du programme d'apprentissage et des cours de l'École, ainsi que d'autres nouvelles mesures, mais devrait demeurer stable au cours des trois prochaines années.

## Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de l'École de la fonction publique du Canada sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2023-2024](#)<sup>ix</sup>.

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de l'École de la fonction publique du Canada de 2022-2023 à 2023-2024.

Les montants des prévisions et les montants prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions et les montants prévus qui sont présentés 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 plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web](#)<sup>x</sup> de l'École de la fonction publique du Canada.

État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2024 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2022-2023	Résultats prévus 2023-2024	Écart (résultats prévus 2023-2024 moins prévisions des résultats 2022-2023)
Total des dépenses	111 509 972	92 597 208	(18 912 764)
Total des revenus	21 229 274	6 723 332	(14 505 942)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	90 280 698	85 873 876	(4 406 822)

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 excluent toutefois celles liées à l'acquisition d'immobilisations.

La diminution du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts est principalement attribuable à l'augmentation, en 2022-2023, des dépenses liées à la revitalisation des lieux d'apprentissage et de travail de l'École partout au pays, à la mise à jour de son programme d'apprentissage et de ses cours, ainsi qu'à d'autres nouvelles mesures. Cette diminution est aussi attribuable à un revenu plus faible étant donné que l'École n'envisage pas de report de revenu de 2022-2023 à 2023-2024 dans ses résultats prévus.



## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle** : L'honorable Mona Fortier, c.p., députée, présidente 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*<sup>xi</sup>, L.C. 1991, ch. 16

**Année d'incorporation ou de création** : 2004

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

Des renseignements sur la raison d'être, le mandat et le rôle de l'École de la fonction publique du Canada se trouvent dans le [site Web](#)<sup>xii</sup> de l'organisation.

Des renseignements sur les engagements de la lettre de mandat de l'École de la fonction publique du Canada se trouvent dans la [lettre de mandat de la ministre](#)<sup>xiii</sup>.

### Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel se trouvent dans le [site Web](#) de l'École de la fonction publique du Canada.

## Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de l'École de la fonction publique du Canada pour 2023-2024 sont illustrés ci-dessous.

<b>Responsabilité essentielle</b>	<b>Apprentissage commun dans la fonction publique</b> 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.		
<b>Résultats ministériels</b>	L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	<b>Indicateurs de résultats ministériels</b>	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement  Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits  Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage ont été satisfaits  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  Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/instructeur était efficace  Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun  Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun  Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale de l'extérieur de la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun  Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année
<b>Répertoire des programmes</b>	<b>Apprentissage</b> 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.		
	<b>Services internes</b>		

## 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 de la fonction publique du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>xiv</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Le tableau de renseignements supplémentaire ci-dessous est accessible sur le [site Web](#)<sup>xv</sup> de l'École de la fonction publique du Canada.

- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

## Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de l'École de la fonction publique du Canada ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

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 fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>xvi</sup>. 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 l'analyse comparative entre les sexes plus.

## Coordonnées de l'organisation

### Adresse postale

École de la fonction publique du Canada  
373, promenade Sussex  
Ottawa (Ontario) K1N 6Z2  
Canada

**Numéro de téléphone :** 1-866-703-9598

**Numéro de télécopieur :** 1-866-944-0454

**Adresse de courriel :** [https://www.cspes-efpc.gc.ca/contact\\_us/inquiries-fra.aspx](https://www.cspes-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx)<sup>xvii</sup>

**Site Web :** <http://www.cspes-efpc.gc.ca><sup>xviii</sup>

## Annexe : définitions

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

Outil analytique servant à faciliter l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. L'ACS Plus est un processus qui consiste à déterminer qui est touché par la problématique ou par les possibilités envisagées dans le cadre de l'initiative, à déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées, à prévoir les obstacles qui empêchent d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier et à les atténuer. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

### **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.

**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.

**innovation à fort impact (high impact innovation)**

L'innovation à fort impact varie selon le contexte organisationnel. Dans certains cas, il peut s'agir de tenter quelque chose de très nouveau ou sortant des sentiers battus. Dans d'autres cas, il peut s'agir d'apporter progressivement des améliorations dans un domaine où les coûts sont élevés ou de résoudre des problèmes auxquels un grand nombre de Canadiens ou de fonctionnaires doivent faire face.

**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)**

Document énonçant les priorités, les programmes, les résultats attendus et les ressources connexes requises d'un ministère sur une période de trois ans qui commence à l'exercice indiqué dans le titre du document. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

**priorités pangouvernementales (government-wide priorities)**

Aux fins du Plan ministériel 2023-2024, les priorités pangouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le discours du Trône de 2021: bâtir un présent et un avenir plus sains; développer une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation; lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

**programme (program)**

Services et activités, pris séparément ou en groupe, ou une combinaison des deux, qui sont gérés ensemble au sein d'un 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 le rendement réel d'un ministère au cours d'un exercice par rapport à ses plans, priorités et résultats attendus énoncés dans son plan ministériel pour cet exercice. Les rapports sur les résultats ministériels sont présentés au Parlement chaque automne.

**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 d'un ministère qui décrit la manière dont les ressources sont organisées pour s'acquitter des responsabilités essentielles du ministère et atteindre ses résultats prévus.

**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)**

Changement qu'un ministère cherche à influencer. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

---

## Notes en fin d'ouvrage

- i. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- ii. *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.4/>
- iii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/TexteComplet.html>
- iv. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- 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. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- viii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/>
- ix. Budget principal des dépenses 2022-2023, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- x. Site Web de l'École de la fonction publique, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- xi. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/>
- xii. Site Web de l'École de la fonction publique, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- xiii. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- xiv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xv. Site Web de l'École de la fonction publique, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- xvi. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xvii. Adresse de courriel de l'École de la fonction publique du Canada, [https://www.csps-efpc.gc.ca/contact\\_us/inquiries-fra.aspx](https://www.csps-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx)
- xviii. Site Web de l'École de la fonction publique, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>