

Rapport sur les résultats ministériels 2020-2021

**École de la fonction publique du
Canada**

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

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor,
2021

No de catalogue : SC100-10F-PDF

ISSN : 2561-1151

Table des matières

De la part de la ministre.....	2
Coup d’œil sur les résultats	4
Résultats : ce que nous avons accompli	6
Responsabilité essentielle	6
Services internes.....	17
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines.....	19
Dépenses réelles	19
Données réelles liées aux ressources humaines	20
Dépenses par crédit voté.....	20
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	21
États financiers et faits saillants des états financiers.....	21
Renseignements ministériels	22
Profil organisationnel.....	22
Raison d’être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons	22
Contexte opérationnel	23
Cadre de présentation de rapports.....	24
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes	25
Tableaux de renseignements supplémentaires	25
Dépenses fiscales fédérales	25
Coordonnées de l’organisation	25
Annexe : définitions	26
Notes en fin d’ouvrage	30

De la part de la ministre

En tant que nouvelle ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), c'est avec plaisir que je vous présente le rapport sur les résultats ministériels de l'École pour l'exercice 2020-2021, une année d'ailleurs marquée par des perturbations sans précédent à l'échelle mondiale. Le rapport souligne la manière dont l'École a continué à offrir des occasions d'apprentissage opportunes et pertinentes aux fonctionnaires du gouvernement fédéral partout au Canada.

L'année 2020-2021 s'est révélée une période difficile et marquante pour le Canada. La pandémie et des mouvements sociaux importants ont exigé du gouvernement du Canada qu'il s'adapte et change rapidement. Pour permettre aux fonctionnaires de tous les niveaux de répondre aux demandes et de saisir les occasions efficacement, l'École a adopté sans tarder un modèle de prestation virtuelle qui a permis d'offrir aux fonctionnaires de tout le pays la formation nécessaire sur des sujets comme les équipes virtuelles, la santé mentale, les préjugés inconscients, la gestion du changement, le leadership et le gouvernement numérique.

L'École a présenté plusieurs séries d'événements portant sur ces sujets, offrant ainsi aux fonctionnaires aux quatre coins du pays un apprentissage opportun et mobilisateur. Ces efforts ont engendré une augmentation record du nombre d'inscriptions aux cours et aux événements par rapport aux années précédentes, en plus de rappeler l'importance de l'apprentissage continu en tant que partie intégrante du perfectionnement professionnel.

De plus, dans le cadre de son mandat visant à soutenir une culture de l'apprentissage dans la fonction publique, l'École a continué à appuyer les priorités du gouvernement. Par l'intermédiaire de ses cinq secteurs d'activité, elle a renouvelé son programme d'apprentissage pour convertir au format virtuel sa vaste sélection de cours, d'événements, de programmes et d'outils, tout en accroissant sa portée et en assurant un service de grande qualité et la satisfaction des apprenants et apprenantes.

En valorisant la rétroaction des utilisatrices et utilisateurs et en ayant recours aux données pour améliorer les occasions d'apprentissage qu'elle offre, l'École a continué à explorer de nouveaux moyens de recueillir des données auprès de ses apprenants et apprenantes et d'optimiser la conception et la prestation de ses produits d'apprentissage. Il convient notamment de mentionner l'application mobile de l'École intitulée *La réconciliation : un point de départ*, qui vise à faire progresser le dialogue sur l'importance de la réconciliation et à explorer l'avenir ensemble.

Des partenariats avec des intervenants gouvernementaux et externes ont aussi permis à l'École de cerner des besoins nouveaux et émergents en matière d'apprentissage, ainsi que de favoriser l'échange de connaissances en intégrant l'expertise de ses partenaires aux nouveaux programmes, événements et initiatives d'apprentissage.

Tout au long de l'année 2020-2021, l'École a montré sa valeur unique à titre d'organisme qui permet aux fonctionnaires de tous les niveaux d'acquérir des connaissances et des compétences, notamment à un moment où l'apprentissage et l'adaptation au changement n'ont jamais été aussi importants. J'ai la conviction que l'École continuera à offrir une expérience d'apprentissage de la

plus grande qualité afin de renforcer les capacités individuelles et organisationnelles et de soutenir l'excellence à l'échelle de la fonction publique.

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

Coup d'œil sur les résultats

En 2020-2021, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) a assuré un apprentissage commun pertinent, adapté et accessible aux fonctionnaires fédéraux. En réponse au début de la pandémie de COVID-19, l'École a rapidement adopté un modèle de prestation virtuelle qui a permis d'offrir aux fonctionnaires de tout le pays la formation nécessaire sur des sujets comme les équipes virtuelles, la santé mentale, les préjugés inconscients, la gestion du changement, le leadership et le gouvernement numérique.

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

203 278

apprenants uniques

905 091

inscriptions en tout

213 399

participants aux événements

82 282 833 \$

de dépenses réelles

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

Alors que la fonction publique effectuait la transition vers des environnements de travail principalement virtuels et que la demande d'apprentissage augmentait, l'École a rapidement adapté ses modèles de prestation de l'apprentissage pour accroître et élargir son offre de cours et d'événements virtuels et à rythme libre. De plus, l'École a investi dans de nouveaux cours, outils et événements pour aider les fonctionnaires à naviguer dans la réalité changeante du travail. Cela s'est traduit par plus de 900 000 inscriptions aux cours, ce qui représente une hausse de 70 % par rapport à 2019-2020. L'École a offert des événements d'apprentissage destinés à plus de 200 000 participants dans l'ensemble du gouvernement, portant sur des thèmes émergents et importants.

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

L'École a revu l'ensemble de son programme d'apprentissage pour s'assurer que le contenu et les cours étaient exacts, pertinents et convertis aux méthodes de prestation virtuelles. Elle a aussi lancé de nouveaux produits d'apprentissage pour répondre aux nouveaux thèmes et besoins d'apprentissage dans l'ensemble du gouvernement, tenir compte des changements aux politiques et intégrer les commentaires des utilisateurs.

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

L'apprentissage virtuel a permis à l'École d'élargir la portée de ses produits et événements d'apprentissage aux apprenants d'un bout à l'autre du pays. En parallèle, l'accent a été mis sur la conformité du contenu numérique aux normes d'accessibilité pour tous les apprenants.

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

L'École a présenté aux fonctionnaires les réflexions, les pratiques et les outils les plus récents pour favoriser l'innovation au sein du gouvernement du Canada. Pour ce faire, elle a établi et maintenu des partenariats à l'échelle du gouvernement et a cerné les besoins d'apprentissage nouveaux et émergents.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats de l'École de la fonction publique du Canada, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

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.

Résultats

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

En 2020-2021, l'École a répondu au besoin de produits d'apprentissage virtuels en convertissant les cours traditionnels en classe en cours virtuels. En élaborant ces expériences virtuelles et en maximisant d'autres moyens d'apprentissage numérique, l'École a fourni un apprentissage commun pendant la pandémie qui a continué de respecter les normes de réactivité, de haute qualité et d'accessibilité, tout en renforçant la capacité d'innovation dans l'ensemble de la fonction publique centrale.

- Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public (358 631 inscriptions aux cours)
 - L'École a offert 25 produits dans des salles de classe virtuelles, en plus de 27 nouveaux produits en ligne à rythme libre.
 - L'École a établi des partenariats avec des communautés de responsables des politiques et de praticiens de l'ensemble du gouvernement afin d'offrir des possibilités d'apprentissage variées et conçues pour renforcer la gestion des ressources financières et humaines, l'approvisionnement et la sécurité, entre autres.
- Compétences transférables (205 518 inscriptions aux cours)
 - L'École a offert un programme de 187 cours, outils de travail, événements et produits multimédia, dont 73 nouveaux produits d'apprentissage.
 - L'École a répondu à une demande sans précédent de produits d'apprentissage sur le travail virtuel et hybride, suscitée par la pandémie de COVID-19, en organisant et en élaborant un programme permettant aux fonctionnaires d'acquérir des compétences, des comportements et des pratiques de travail virtuel efficaces à l'intérieur et à l'extérieur du secteur public.
- Académie du numérique (12 067 inscriptions aux cours)
 - L'École a offert 13 cours virtuels et à rythme libre, ainsi que 28 cours de tiers, 9 événements et 27 séances de microapprentissage.
 - L'École s'est préparée à lancer sa première cohorte de l'Accélérateur du numérique pour les fonctionnaires, un programme d'apprentissage intensif structuré autour du cycle de vie de la conception des produits et services. Plus de 60 fonctionnaires,

représentant 5 équipes de 4 ministères, participaient au programme à la fin de l'exercice 2020-2021.

- Apprentissage sur les questions autochtones (44 889 inscriptions aux cours)
 - L'École a offert 7 cours en ligne à rythme libre, en plus de 4 cours virtuels dirigés par un enseignant et de 14 événements.
 - En mars 2021, l'École a publié la Chronologie des femmes autochtones influentes. Cet outil de référence présente une chronologie de plus de 150 femmes influentes des Premières Nations, de communautés inuites et métisses. Il souligne le rôle et l'apport essentiels des femmes autochtones dans la société canadienne.
 - L'École a publié de nouveaux outils de travail, notamment Les langues autochtones au Canada et la décennie internationale des langues autochtones, et Comprendre ce qui se cache derrière une expression. Elle a également publié un parcours d'apprentissage sur les questions autochtones pour aider les apprenants à consulter les différents produits d'apprentissage disponibles sur la réconciliation et les sujets autochtones.

- Milieu de travail respectueux et inclusif (283 986 inscriptions aux cours)
 - L'École a fourni 57 nouveaux produits d'apprentissage tels que des cours en ligne, des cours virtuels dirigés par un enseignant, des vidéos, des outils de travail, des boîtes à outils, des ateliers clés en main et des balados, et organisé 24 événements.
 - L'École a fourni des produits d'apprentissage et organisé des événements portant sur des sujets comme la diversité et l'inclusion (racisme et discrimination systémiques, préjugés inconscients, intersectionnalité, analyse comparative entre les sexes plus, accessibilité, milieux de travail sains) et la sensibilisation à la santé mentale, afin de favoriser des milieux de travail sains et respectueux dans l'ensemble de la fonction publique.

L'École a également tiré parti de la prestation virtuelle pour tous les programmes de leadership et d'orientation des cadres. Cela comprend ce qui suit :

- 16 cohortes virtuelles du Programme à l'intention des nouveaux directeurs;
- plus de 100 séances d'apprentissage virtuelles dans le cadre du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs;
- la publication de 4 épisodes du balado Comment survivre comme cadre, avec une moyenne de 961 lectures par épisode;
- la présentation d'une douzaine d'événements virtuels exclusivement destinés aux cadres.

À la suite de l'Appel à l'action du greffier du Conseil privé en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale, l'École a organisé des séances pour les employés et les cadres sur le racisme envers les Noirs et la lutte contre les préjugés inconscients.

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

Principalement motivée par une transition prochaine vers une nouvelle plateforme d'apprentissage, ainsi que par le passage du gouvernement du Canada au télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19, en 2020-2021, l'École a revu l'ensemble de son programme d'apprentissage pour s'assurer que le contenu et les cours étaient exacts, pertinents et convertis aux modes de prestation virtuels. De plus, l'École a examiné, modifié et normalisé toutes les descriptions de cours afin de s'assurer qu'elles étaient cohérentes et claires, améliorant ainsi la capacité des apprenants de trouver des produits d'apprentissage pertinents.

L'École a structuré son approche en matière d'élaboration de produits autour de principes agiles comportant une implication en amont auprès des partenaires, du milieu universitaire et d'autres intervenants. En intégrant leur expertise dans les produits d'apprentissage et les événements, elle souhaitait améliorer l'élaboration du programme d'apprentissage, déterminer de nouvelles occasions d'apprentissage et de nouveaux événements ainsi que promouvoir la mise en commun des connaissances. Par exemple, l'École a accompli ce qui suit :

- Mise en place d'une cohorte d'enseignants associés du numérique, issus du milieu universitaire, du secteur social et du secteur privé, pour fournir des conseils, de l'enseignement et du contenu. De plus, l'École s'est associée à une coalition de provinces et de territoires pour élaborer conjointement un microcours novateur, Comment adopter le numérique dans la fonction publique canadienne, et a expérimenté des partenariats avec les secteurs public et privé en tirant parti du contenu d'événements et d'organisations du domaine numérique.
- Lancement d'un programme sur la géopolitique et la sécurité nationale à l'intention des cadres, en s'appuyant fortement sur l'expertise d'universitaires, de fonctionnaires à la retraite, de chefs d'entreprise et d'experts en recherche sur l'opinion publique, afin de promouvoir le transfert de connaissances au sein du gouvernement.
- Partenariat avec le Centre pour l'innovation dans la gouvernance internationale pour concevoir, élaborer et offrir une série de 10 événements d'apprentissage virtuel (touchant de 500 à 1 500 participants par séance) sur la nature changeante de l'économie mondiale, ce que cela signifie pour le Canada et comment les fonctionnaires devront s'adapter.
- Présentation d'un événement mettant en vedette la chef, Gouvernement et politiques publiques, de Twitter Canada sur l'adoption de méthodes de travail virtuelles et hybrides afin de contribuer à un changement de culture au sein du personnel du gouvernement du Canada.

L'École a élaboré et offert des produits d'apprentissage pour aider les fonctionnaires à accroître la capacité numérique et les services offerts à la population canadienne. Par exemple :

- L'École a présenté des séances virtuelles qui ont soutenu à la fois l'augmentation de la capacité numérique des fonctionnaires et l'amélioration des services offerts à la population canadienne. Ces séances ont été conçues sur la base de la Politique sur les services et le numérique et des Normes relatives au numérique du gouvernement du Canada.
- En réponse à la pandémie de COVID-19, l'École a travaillé avec des partenaires internes et externes pour élaborer sans tarder le Guide du télétravail pour les fonctionnaires. Ce

guide porte sur les multiples facettes et rôles du travail à distance. Lancé en mars 2020, le Guide du télétravail a enregistré 16 857 vues en 2020-2021.

- L'École a mené une étude de recherche auprès des utilisateurs afin de mieux comprendre le niveau de littératie numérique des employés du gouvernement du Canada et de recueillir des renseignements sur leurs habitudes d'apprentissage, leurs préférences et leurs intérêts. Les résultats orienteront la planification stratégique et détermineront les possibilités de mobilisation et de promotion plus ciblées.

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

Au début de 2020-2021, la pandémie a poussé l'École à passer rapidement de la prestation en classe en personne dans ses centres d'apprentissage à la prestation virtuelle. Cette transition vers la prestation virtuelle a offert la possibilité de fournir un accès accru aux expériences d'apprentissage, éliminant ainsi les barrières géographiques. Le personnel enseignant et les concepteurs de cours ont suivi une formation de perfectionnement pour garantir une prestation cohérente des cours. Cela a également permis de s'assurer que les objectifs de l'apprentissage en ligne étaient atteints.

Des investissements ont été réalisés pour accroître la capacité numérique et améliorer l'accès aux produits d'apprentissage en ligne. Par exemple, l'École a accompli ce qui suit :

- Implication de plus de 100 fonctionnaires pour tester des prototypes de plateformes d'apprentissage afin d'orienter le processus d'approvisionnement et de déterminer lequel des systèmes offrait la meilleure expérience et la plus efficace.
- Réalisation de recherches auprès de plus de 75 fonctionnaires au moyen d'outils de conception variés afin de recueillir des données probantes pour façonner l'expérience des utilisateurs de la nouvelle plateforme d'apprentissage. Ce travail aidera à optimiser les flux de travail et à simplifier le rendement global de la plateforme d'apprentissage.
- Lancement de sa première application mobile, La réconciliation : un point de départ. Cette application permet aux fonctionnaires de comprendre les complexités de la réconciliation avec les peuples autochtones et de se familiariser avec les outils et les pratiques qui peuvent faire progresser la réconciliation. Au total, 3 780 téléchargements avaient été enregistrés à la fin de 2020-2021.
- En collaboration avec eCampusOntario, élaboration de GCpartage, un centre de ressources éducatives ouvertes. Cette application permettra aux fonctionnaires d'utiliser, d'adapter, de partager et de promouvoir du contenu ouvert afin de maximiser l'efficacité et de limiter la duplication de contenu.

L'École a veillé à ce que les communications avec les apprenants et les fonctionnaires améliorent l'accessibilité et facilitent la recherche de produits d'apprentissage pertinents. Voici quelques exemples :

- L'École a entrepris un examen complet de son site Web ministériel afin d'accroître la conformité de ce dernier avec les directives mises à jour, de tenir compte des commentaires qu'elle reçoit de la part des utilisateurs au sujet du contenu et de la navigation du site et de rendre ses pages Web encore mieux adaptées aux besoins qu'avant, le tout permettant d'optimiser l'expérience des visiteurs sur les appareils mobiles, notamment les visiteurs aux prises avec des problèmes d'accessibilité. Les visites sur le site Web de l'École ont presque doublé, passant d'environ 68 000 visiteurs par mois en 2019-2020 à 108 000 visiteurs par mois en 2020-2021.
- L'École a optimisé ses canaux de médias sociaux et repositionné ses messages sociaux pour amplifier et soutenir les mises à jour liées à la COVID-19 et à la lutte du gouvernement contre la COVID-19. La présence des utilisateurs sur les réseaux sociaux de l'École a augmenté en moyenne de 60 % et la participation sur les réseaux sociaux a augmenté de 9,3 %.
- L'École a repensé ses bulletins d'information électroniques en mettant en œuvre de nouveaux modèles et en appliquant les pratiques exemplaires en matière de Web, de courrier électronique et d'accessibilité. Ces bulletins d'information conviennent à plusieurs appareils, ayant des résolutions d'écran et des orientations différentes, et ils prennent en charge le mode sombre pour les lecteurs qui souhaitent les consulter dans des conditions de faible luminosité. Le bulletin électronique hebdomadaire de l'École atteint maintenant plus de 250 000 abonnés (80 % du nombre total de fonctionnaires). Cela fait partie des efforts continus de l'École pour accroître sa portée auprès des apprenants à l'échelle du Canada.

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

En 2020-2021, l'École a fourni des services d'apprentissage pour renforcer la capacité d'innovation au sein de la fonction publique centrale, à l'échelle organisationnelle. Pour ce faire, elle a établi et maintenu des partenariats à l'échelle du gouvernement et a déterminé les besoins d'apprentissage nouveaux et émergents. Par exemple, l'École a accompli ce qui suit :

- Soutien des communautés de pratique en matière d'innovation, dans l'ensemble du gouvernement et avec des partenaires externes, en offrant des possibilités d'apprentissage et en encourageant les solutions novatrices pour les fonctions gouvernementales de base, notamment en lançant la Communauté des données du GC, fondée sur des partenariats de collaboration avec 15 ministères et organismes.
- Présentation d'ApprentissageX 2020, touchant 1 200 participants de la communauté du GC, dans le cadre d'un événement entièrement numérique axé sur la technologie éducative et les pratiques exemplaires en matière d'apprentissage professionnel. L'événement a été organisé en collaboration avec plusieurs partenaires, dont Services partagés Canada et l'Agence du revenu du Canada.
- Élaboration de nouveaux produits à l'aide d'un modèle novateur de conception rapide, dont une carte interactive du parcours d'apprentissage, une boîte à outils en ligne pour les

responsables de la prestation de services et un nouveau cours virtuel sur le langage inclusif dans le cadre de la prestation de services.

- Lancement, mise à jour continue et amélioration de la Boîte à outils des équipes virtuelles, qui centralise de l'information et des ressources au sujet des techniques, conseils et outils novateurs sur le travail virtuel et hybride dans les deux langues officielles.
- Collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada dans le cadre de la conception de son essai de travail réparti (*Distributed Work Trial*) 2021, laquelle a permis d'expérimenter des techniques, des conseils et des outils innovants qui favorisent le haut rendement des équipes virtuelles et hybrides.

L'apprentissage par la pratique, qui est réalisé grâce à des projets de démonstration, a continué d'être un outil d'expérimentation essentiel en 2020-2021. Certains des projets pionniers entrepris par l'École en collaboration avec d'autres ministères comprenaient ceux qui suivent :

- L'élaboration du projet de démonstration de la plateforme d'évaluation réglementaire, qui vise à fournir des métadonnées pour l'analyse réglementaire avancée en étiquetant et en balisant les versions des jeux de données des lois et règlements fédéraux, en collaboration avec le ministère de la Justice Canada. Le projet d'étiquetage des données réglementaires permet aux organismes de réglementation de tirer pleinement parti de l'intelligence artificielle, de l'apprentissage automatique et du traitement du langage naturel afin de tirer des enseignements des données réglementaires. À ce jour, près de 1 000 règlements ont été étiquetés dans 11 ministères.
- Dans le cadre du projet Environnement de fichiers couplables, l'École a exploré des façons d'exploiter les données d'approvisionnement publiées et de les lier aux données de Statistique Canada pour une analyse approfondie. De plus, l'École a recueilli les exigences du ministère et élaboré une capacité de partage de données avec Services publics et Approvisionnement Canada.
- Une plateforme d'exposition/conférence virtuelle (vExpo) a été élaborée à l'interne pour soutenir les réunions virtuelles des organisations du gouvernement du Canada. Elle a été utilisée par plus de 36 000 personnes lors de 11 activités distinctes en 2020-2021. La vExpo a été utilisée dans le cadre de tests et pour démontrer de quelle façon les technologies immersives peuvent être utilisées pour créer un contenu attrayant et interactif, tout en offrant une expérience conviviale.
- L'École a mis à l'essai un programme unique en son genre de leadership fédéral-provincial en partenariat avec l'École nationale d'administration publique (au nom de la fonction publique provinciale du Québec). Ce projet pilote jumelle de nouveaux cadres fédéraux avec leurs homologues provinciaux du Québec dans le cadre d'un programme exclusivement français qui vise à favoriser la compréhension et la collaboration entre les deux ordres de gouvernement, en plus d'accroître les compétences en leadership en général.

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus)

En 2020-2021, l'École a continué de travailler à l'élaboration d'une stratégie visant à assurer l'intégration de l'ACS Plus dans les processus décisionnels ministériels, accompagnée de mécanismes de suivi et de rapport appropriés, et à un cadre d'ACS Plus. Ce dernier traitera du

double rôle de l'École dans ce domaine prioritaire : en tant qu'établissement public fédéral comptant plus de 600 employés et en tant que fournisseur d'apprentissage commun pour la fonction publique centrale.

En tant que fournisseur d'apprentissage pour les fonctionnaires, l'École a élaboré et offert des produits d'apprentissage conformément à l'engagement continu du gouvernement du Canada à l'égard de l'ACS Plus.

- En février 2021, l'École, en collaboration avec Affaires mondiales Canada et Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC), a mis à l'essai le cours virtuel Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) : appliquer les outils et les pratiques exemplaires. L'objectif du cours est de donner aux fonctionnaires la capacité de définir les notions de base de l'ACS Plus, de présenter les étapes du processus de l'ACS Plus, de montrer comment articuler son contexte et son objectif dans le travail quotidien et comment évaluer l'incidence de l'ACS Plus une fois qu'elle a été appliquée.
- L'École, en collaboration avec FEGC, a formé le Comité consultatif en matière d'apprentissage sur l'ACS Plus, afin de discuter et de déterminer les besoins d'apprentissage de la fonction publique fédérale sur les thèmes de l'ACS Plus et de l'intersectionnalité. De plus, tout au long de l'exercice, l'École a continué à coprésider le groupe de travail sur le renforcement des capacités en matière d'ACS Plus, avec FEGC, afin de discuter des moyens de renforcer les capacités dans l'ensemble du gouvernement. Les deux groupes ont contribué à l'élaboration du plan d'apprentissage en matière d'ACS Plus pour soutenir les diverses communautés fonctionnelles et tous les fonctionnaires.

Par ailleurs, l'École a participé aux efforts du Réseau d'ambassadeurs de la lutte contre le racisme visant à réviser l'engagement du panel afin d'accroître la représentation des personnes appartenant aux groupes en quête d'équité dans les événements du gouvernement du Canada.

Expérimentation

En 2020-2021, l'École a développé davantage sa capacité à entreprendre des expériences. Elle a commencé à expérimenter des parcours d'apprentissage qui décrivent un ensemble de produits d'apprentissage complémentaires pour guider les apprenants du contenu d'introduction vers des concepts avancés et appliqués dans un domaine précis. L'École évaluera son utilisation et les commentaires des apprenants sur les parcours d'apprentissage. Les résultats de cette expérience permettront d'optimiser la manière dont les apprenants pourront progressivement construire leur apprentissage pour répondre à leurs besoins.

L'École a également commencé à utiliser des services d'intelligence artificielle qui fournissent une transcription en direct et une traduction simultanée dans plusieurs langues, afin d'améliorer l'expérience des apprenants lors d'événements virtuels et sur d'autres plateformes. Les résultats de ces expériences ont montré que cela rendait les événements plus accessibles aux participants utilisant un navigateur Web ou un appareil mobile.

Des expériences d'évaluation ont été menées pour recueillir des données pendant l'apprentissage virtuel et pour s'assurer que les données étaient disponibles pour apporter des ajustements

rapides et opportuns à la conception et à la prestation de l'apprentissage. Les résultats sont en cours d'intégration dans les pratiques d'évaluation de l'École, afin que les commentaires importants des apprenants puissent être rapidement incorporés dans les produits d'apprentissage.

Pour répondre aux priorités émergentes du monde réel, l'École a expérimenté l'élaboration de produits de microapprentissage, fournissant de courts éléments d'apprentissage (par exemple, la série en 5 parties *Diriger une équipe en période d'incertitude*) auxquels les cadres peuvent accéder pour susciter des réflexions, des idées et des actions concernant un sujet en particulier. Les résultats de cette expérience ont démontré l'intérêt de ces outils. En 2020-2021, ces produits de microapprentissage ont été consultés 6 406 fois. Le produit le plus populaire, *Trouver des occasions lors de périodes difficiles*, a été téléchargé 1 832 fois.

De plus, l'École a expérimenté le processus de conversion des règlements du gouvernement du Canada à l'aide du codage informatique (codage des règles). L'objectif était de modéliser la façon d'exprimer les règlements écrits d'une manière interprétable par un ordinateur. Cela pourrait permettre une meilleure analyse et une meilleure compréhension de la façon dont de petits changements dans la conception d'un règlement peuvent avoir une incidence sur les résultats. Le processus a pris la forme d'une collaboration en matière de politique, de rédaction, de conception et de technologie de l'information. Au cours de ces ateliers, les régulateurs et les développeurs ont travaillé côte à côte pour rendre le cycle hypothèse-expérimentation-évaluation aussi efficace que possible. Au fur et à mesure que chaque hypothèse était testée, les résultats étaient systématiquement comparés à ceux des cycles précédents. Le produit final était un prototype fonctionnel de codage de la réglementation pour de futures applications, incluant potentiellement la prestation de services.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement	80 %	31 mars 2021	100 %	90 %	100 %
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 2021	89,5 %	67,5 %	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 avaient été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2021	87,5 %	87,3 %	84,21 %
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 2021	73,7 %	76,9 %	63,96 % ¹
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/l'instructeur était efficace	95 %	31 mars 2021	95,2 %	94,1 %	95,86 %

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 2021	51,7 %	58 %	67,9 % ²
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 2021	58,3 %	64,8 %	68,7 %
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 2021	46,6 %	52,4 %	70,4 %
Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices	Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année	23	31 mars 2021	Non disponible	26	62

¹ En raison de la pandémie, tous les programmes en classe ont été suspendus. Cependant, certains ont été convertis en version virtuelle tout au long de l'année. Cela a eu une incidence sur leur prestation et sur le nombre d'apprenants pouvant être interrogés au sujet de l'indicateur. Seuls deux programmes ont fait l'objet d'un sondage en 2020-2021.

² Les résultats incluent les employés dont le lieu de travail est inconnu.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
59 765 940	59 765 940	68 947 424	56 617 690	-3 148 250

En vertu du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, les recettes non dépensées au cours d'un exercice donné peuvent être reportées et dépensées au cours de l'exercice financier suivant.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
517	492	-25

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](#)ⁱ.

Services internes

Description

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

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
19 921 980	19 921 980	22 982 474	25 665 143	5 743 163

La différence entre les dépenses prévues et les dépenses réelles représente la somme que l'École a dépensée pour des projets de rénovation des bureaux, conformément à l'initiative Milieu de travail du gouvernement du Canada, et l'acquisition de logiciels pour l'élaboration d'une nouvelle plateforme d'apprentissage moderne. Ces investissements ont été financés grâce à l'autorisation législative qu'a l'École de reporter les recettes non dépensées de l'année précédente.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
182	176	-6

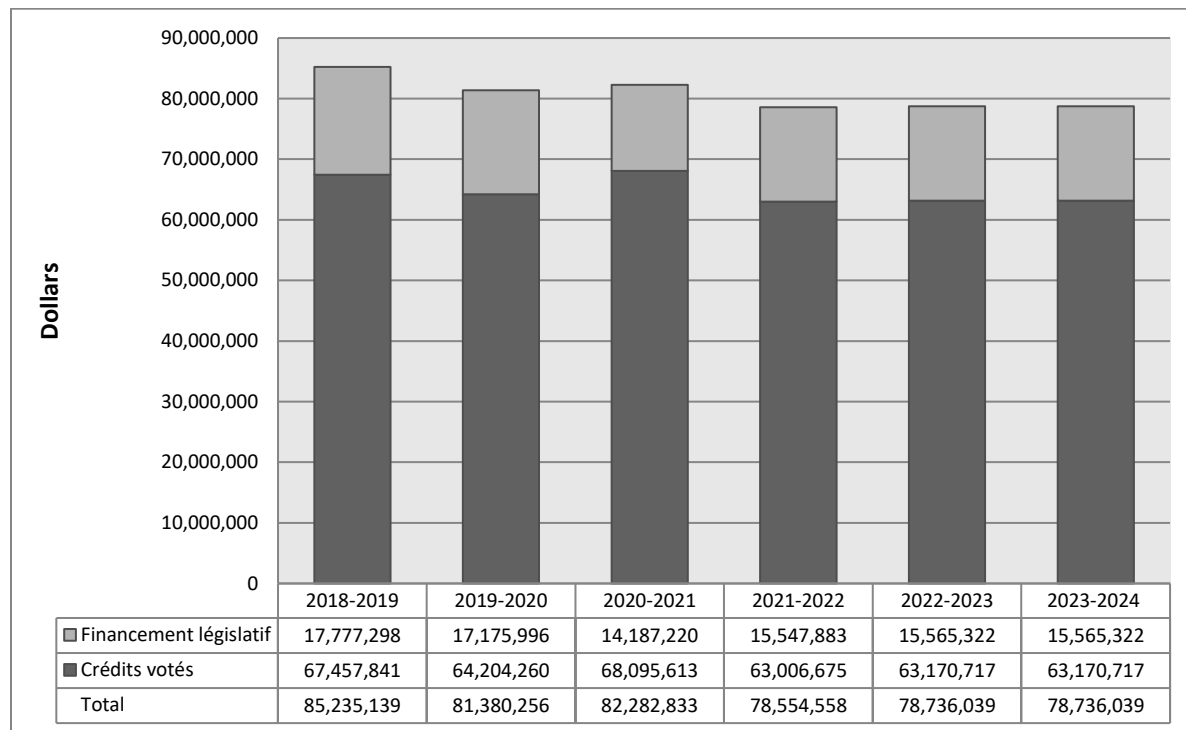
Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes de l'École de la fonction publique du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱ.

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère

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



Les autorisations utilisées au cours de l'exercice 2020-2021 s'élèvent à 82,3 millions de dollars, dont 68,1 millions de dollars en crédits votés et 14,2 millions de dollars en financement législatif. Les autorisations législatives pour l'exercice 2020-2021 sont constituées de 4,9 millions de dollars de recettes disponibles reportées de l'exercice précédent en vertu des dispositions du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, et de 9,3 millions de dollars pour les régimes d'avantages sociaux des employés.

Comparativement à 2019-2020, les dépenses réelles ont augmenté de 0,9 million de dollars, soit 1,1 %, ce qui est principalement attribuable aux projets de rénovation des bureaux, conformément à l'initiative Milieu de travail du gouvernement du Canada. Cette augmentation a été compensée par une diminution des dépenses liées au transport et aux services professionnels et spéciaux en raison de la pandémie de COVID-19.

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Apprentissage commun dans la fonction publique	59 765 940	59 765 940	58 915 919	59 052 029	68 947 424	62 635 278	61 097 922	56 617 690
Total partiel	59 765 940	59 765 940	58 915 919	59 052 029	68 947 424	62 635 278	61 097 922	56 617 690
Services internes	19 921 980	19 921 980	19 638 639	19 684 010	22 982 474	22 599 861	20 282 334	25 665 143
Total	79 687 920	79 687 920	78 554 558	78 736 039	91 929 898	85 235 139	81 380 256	82 282 833

Données réelles liées aux ressources humaines

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Nombre d'équivalents temps plein réels 2018-2019	Nombre d'équivalents temps plein réels 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023
Apprentissage commun dans la fonction publique	500	514	517	492	492	492
Total partiel	500	514	517	492	492	492
Services internes	164	182	182	176	180	180
Total	664	696	699	668	672	672

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses obligatoires de l'École de la fonction publique du Canada, consulter les [Comptes publics du Canada de 2020-2021](#)ⁱⁱⁱ.

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

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

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de l'École de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 se trouvent sur le [site Web du Ministère](#)^v.

Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2020-2021	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2019-2020	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins résultats prévus de 2020-2021)	Écart (résultats réels de 2020-2021 moins résultats réels de 2019-2020)
Total des charges	90 119 973	94 773 970	97 560 841	4 653 997	(2 786 871)
Total des revenus	6 723 332	7 618 570	6 912 390	895 238	706 180
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	83 396 641	87 155 400	90 648 451	3 758 759	(3 493 051)

Les dépenses réelles ont diminué en 2020-2021 principalement en raison d'une diminution des déplacements et des services professionnels découlant de la pandémie de COVID-19.

Les revenus réels ont augmenté par rapport aux résultats prévus, par opposition aux revenus prévus, et ils n'incluent pas les revenus non dépensés reportés de l'année précédente.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	2020-2021	2019-2020	Écart (2020-2021 moins 2019-2020)
Total des passifs nets	14 272 675	17 026 305	(2 753 630)
Total des actifs financiers nets	5 761 096	9 880 729	(4 119 633)
Dette nette du Ministère	8 511 579	7 145 576	1 366 003
Total des actifs non financiers	9 418 258	7 568 108	1 850 150
Situation financière nette du Ministère	906 679	422 532	484 147

L'augmentation de la dette nette du Ministère est principalement attribuable à une diminution des comptes débiteurs d'autres ministères qui ont été en grande partie recouverts en 2020-2021, compensée par une diminution des salaires et traitements à payer. L'augmentation du total des actifs non financiers est principalement due aux dépenses pour des projets de rénovation des bureaux.

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](#)^{vi}, L.C. 1991, ch. 16

Année d'incorporation ou de création : 2004

Raison d'être, mandat et rôle : Qui nous sommes et ce que nous faisons

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

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

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le site Web de l'[École de la fonction publique du Canada](#)^{ix}.

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de l'École de la fonction publique du Canada pour 2020-2021 sont illustrés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats et Répertoire des programmes

Responsabilité essentielle	Apprentissage commun dans la fonction publique 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.		
Résultats ministériels	L'apprentissage commun correspond aux besoins d'apprentissage	Indicateurs de résultats ministériels	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits
	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 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
	L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale		Pourcentage d'employés de l'administration 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
	Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique centrale d'utiliser des approches novatrices		Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année
Inventaire des programmes	Apprentissage 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.		
	Services internes		

Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

Le tableau de renseignements supplémentaires ci-dessous est accessible sur le site Web de [l'École de la fonction publique du Canada](#)^{xi}.

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)^{xii}

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xiii}. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes, ainsi qu'aux évaluations et à l'ACS Plus liées aux dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale

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 : https://www.csps-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx^{xiv}

Site Web : <https://www.csps-efpc.gc.ca>^{xv}

Annexe : définitions

crédit (*appropriation*)

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

dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*)

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

responsabilité essentielle (*core responsibility*)

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

plan ministériel (*Departmental Plan*)

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

priorité ministérielle (*departmental priority*)

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

résultat ministériel (*departmental result*)

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

Indicateur de résultat ministériel (*departmental result indicator*)

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

cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)

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

rapport sur les résultats ministériels (*Departmental Results Report*)

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

expérimentation (*experimentation*)

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

équivalent temps plein (*full-time equivalent*)

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

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

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

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2020-2021, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019 (c'est-à-dire lutter contre les changements climatiques, renforcer la classe moyenne, parcourir le chemin de la réconciliation, assurer la santé et la sécurité des Canadiens et placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

initiative horizontale (*horizontal initiative*)

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

dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*)

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

rendement (*performance*)

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

indicateur de rendement (*performance indicator*)

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

production de rapports sur le rendement (*performance reporting*)

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

plan (*plan*)

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

dépenses prévues (*planned spending*)

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

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

programme (*program*)

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

répertoire des programmes (*program Inventory*)

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

résultat (*result*)

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

dépenses législatives (*statutory expenditures*)

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

cible (*target*)

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

dépenses votées (*voted expenditures*)

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

Notes en fin d'ouvrage

- ⁱ InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- ⁱⁱ InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- ⁱⁱⁱ Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- ^{iv} InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- ^v États financiers de l'École de la fonction publique du Canada : https://www.csps-efpc.gc.ca/about_us/currentreport/index-fra.aspx
- ^{vi} Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/>
- ^{vii} Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca>
- ^{viii} Lettre de mandat de la ministre, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- ^{ix} Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca>
- ^x InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- ^{xi} Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca>
- ^{xii} Analyse comparative entre les sexes plus, https://www.csps-efpc.gc.ca/about_us/currentreport/drr-rrm2020-21/gba-fra.aspx
- ^{xiii} Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- ^{xiv} Courriel de l'École de la fonction publique du Canada, https://www.csps-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx
- ^{xv} Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.myschool-monecole.gc.ca/>