

École de la fonction publique du Canada

2021-2022

Plan ministériel

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

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor,
2021
No de catalogue : SC100-9F-PDF
ISSN : 2371-8390

Table des matières

De la part du ministre	1
Aperçu de nos plans.....	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus.....	5
Apprentissage commun dans la fonction publique.....	5
Services internes : résultats prévus	13
Dépenses et ressources humaines	15
Dépenses prévues	15
Ressources humaines prévues	17
Budget des dépenses par crédit voté	17
État des résultats condensé prospectif	18
Renseignements ministériels.....	19
Profil organisationnel	19
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	19
Contexte opérationnel.....	19
Cadre de présentation de rapports.....	20
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes.....	21
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	21
Dépenses fiscales fédérales	21
Coordonnées de l'organisation.....	21
Annexe : définitions.....	23
Notes en fin d'ouvrage	27

De la part du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le Plan ministériel de l'École pour l'exercice 2021-2022. L'École est le fournisseur d'apprentissage commun du gouvernement du Canada. Elle offre une vaste gamme de cours, d'événements, de programmes et d'outils d'apprentissage pour établir une solide culture de l'apprentissage à la fonction publique.



L'École offre ses produits d'apprentissage dans le cadre de cinq secteurs d'activité : les compétences du secteur public et du gouvernement du Canada, les compétences transférables, l'Académie du numérique, l'apprentissage sur les questions autochtones et le milieu de travail respectueux et inclusif. En mettant l'accent sur l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences dans le cadre de ces secteurs d'activité, l'École s'engage à soutenir le développement d'une fonction publique agile, équipée et inclusive.

Pour 2021-2022, l'École remplira son mandat en offrant aux employés de la fonction publique un apprentissage actuel, pertinent et accessible dans les deux langues officielles. Elle offrira un apprentissage commun adapté, de haute qualité et accessible et renforcera la capacité d'innovation dans toute l'administration publique centrale.

Plus particulièrement, l'École prévoit faire ce qui suit :

- mettre l'accent sur l'amélioration du savoir-faire en matière de données et utiliser des applications de données robustes pour veiller à ce que les priorités d'apprentissage soient définies par une prise de décision fondée sur des données probantes, qui donne la priorité à l'expérience de l'utilisateur;
- continuer à mobiliser et à consulter les groupes de parties prenantes et les apprenants de l'ensemble de la fonction publique pour élaborer un apprentissage de haute qualité et veiller à ce que les produits d'apprentissage existants soient pertinents, applicables et modernes;
- se servir des données d'évaluation et des commentaires des apprenants pour améliorer l'expérience de l'apprenant;
- accroître sa capacité numérique afin de permettre aux apprenants de participer aux cours et aux événements et d'accéder, partout dans le monde, au matériel pédagogique de l'École;
- mettre en œuvre une nouvelle plateforme d'apprentissage moderne qui s'aligne sur les normes numériques et d'accessibilité du gouvernement du Canada et permet d'améliorer l'expérience de l'utilisateur;
- continuer à travailler avec d'autres ministères et des partenaires externes pour élaborer et communiquer des pratiques innovantes qui favorisent les solutions novatrices pour les fonctions centrales du gouvernement.

Grâce à ces efforts et à d'autres, j'ai confiance en la capacité de l'École de concrétiser sa vision qui consiste à offrir d'excellentes expériences d'apprentissage qui permettront aux fonctionnaires d'offrir le meilleur service possible aux Canadiens.

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

Aperçu de nos plans

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

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

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

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

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

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

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

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

Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus

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

Apprentissage commun dans la fonction publique

Description

L'École fournit un apprentissage commun à tous les employés de la fonction publique centrale afin qu'ils servent la population canadienne avec excellence.

Faits saillants de la planification

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

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

Le secteur d'activité des compétences du gouvernement du Canada et de la fonction publique offre des possibilités d'apprentissage dans des domaines tels que les ressources humaines, la gestion financière et les transitions de carrière. Il est complété par un domaine d'intérêt axé sur l'apprentissage des cadres supérieurs, qui offre une expertise sur les besoins d'apprentissage propres à ceux-ci. Grâce à ce secteur d'activité, l'École offrira aux employés de la fonction publique l'apprentissage, les connaissances et les compétences liés à l'art de gouverner et de travailler dans un contexte de secteur public. L'accent sera mis sur les fondements du secteur public, le perfectionnement en gestion, la politique du gouvernement du Canada, les programmes et les services ainsi que les compétences ministérielles du gouvernement du Canada.

Le secteur d'activité des compétences transférables aide les fonctionnaires à acquérir des connaissances et des compétences transférables de valeur à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement. Des cours de formation et des événements novateurs, accessibles et axés sur le client seront organisés pour répondre aux besoins des apprenants. L'École continuera à proposer des cours de formation et des événements qui visent à aider les fonctionnaires à s'adapter aux défis liés à la main-d'œuvre qui découlent de la pandémie de COVID-19. Parmi les sujets traités, mentionnons le soutien aux modalités de travail virtuel et la résilience en période de changement.

L'Académie du numérique continuera de soutenir l'engagement du gouvernement du Canada à offrir des services numériques à la population canadienne. Les événements et les produits d'apprentissage numérique mettront l'accent sur l'amélioration de la transparence, la réduction

du fardeau administratif et l'utilisation de données pour favoriser la prise de décisions fondées sur des données probantes.

Les occasions d'apprentissage et les événements sur les réalités actuelles, l'histoire, le patrimoine, les cultures, les droits et les points de vue des peuples autochtones du Canada et leur relation avec la Couronne continueront à soutenir l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones. Sous les quatre thèmes que sont la reconnaissance, le respect, les relations et la réconciliation, le secteur d'activité de l'apprentissage autochtone offrira une gamme complète de ressources pour accroître les compétences culturelles et la sensibilisation aux réalités autochtones.

Enfin, par l'entremise du secteur d'activité du milieu de travail respectueux et inclusif, l'École offrira des événements et des produits d'apprentissage qui favorisent l'inclusion de tous les fonctionnaires dans le milieu de travail. Parmi les principaux thèmes, notons les suivants : les bases de la diversité et de l'inclusion (c'est-à-dire l'analyse comparative entre les sexes plus [ACS+], le civisme et le respect, les préjugés inconscients, la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques), l'accessibilité, la lutte contre le racisme envers les Noirs, la santé mentale, les enjeux liés à la communauté LGBTQ2+ et la promotion d'un milieu de travail sain.

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

La mobilisation et la consultation sont essentielles pour élaborer et offrir un apprentissage de qualité. L'École établira des partenariats avec l'ensemble de la fonction publique, ainsi qu'avec les peuples autochtones, les universités, les centres de décision, les collectivités fonctionnelles et d'autres intervenants, afin d'améliorer l'élaboration des programmes de cours.

Lors de l'élaboration des contenus d'apprentissage pour soutenir la diversité et l'inclusion, l'École appliquera le principe « Rien à propos de nous sans nous ». Conformément à cette approche, les personnes touchées ou concernées participent directement à la création de produits d'apprentissage en collaboration.

L'École utilisera les données comme un actif et veillera à ce que les priorités d'apprentissage soient définies par une prise de décision fondée sur des données probantes et axée sur l'expérience utilisateur. À cette fin, elle augmentera les connaissances en matière de données et les applications de données robustes dans l'ensemble de ses activités.

L'École continuera d'examiner systématiquement les produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils sont pertinents, applicables et d'actualité, en se servant des données d'évaluation et des commentaires des apprenants pour améliorer l'expérience de l'apprenant.

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

La pandémie de COVID-19 a eu comme effet d'accroître le besoin de technologies accessibles pour les fonctionnaires du Canada. À l'École, l'accessibilité de l'apprentissage d'un océan à l'autre dépend de plus en plus de la prestation virtuelle. Les obstacles à l'accessibilité seront éliminés grâce à une capacité numérique accrue, en rendant les cours et le matériel d'apprentissage ouverts et partageables par défaut, et en travaillant avec les ministères clients et Services partagés Canada pour faire en sorte que la technologie du gouvernement du Canada soit compatible avec la prestation de l'apprentissage virtuel.

Les événements virtuels restera un mode d'apprentissage important : il permet aux apprenants de participer de n'importe où dans le monde. En tirant parti des technologies émergentes en matière de traduction et en remplaçant les outils qui ont été déterminés non bilingues ou difficiles d'accès, l'École continuera à rendre ses événements plus accessibles.

Une plateforme d'apprentissage moderne qui s'aligne sur les normes numériques du gouvernement du Canada et ses normes en matière d'accessibilité sera mise en œuvre. L'expérience des utilisateurs sera bonifiée grâce à notre meilleure compréhension des besoins d'apprentissage et des comportements des utilisateurs. Cela permettra aux responsables des produits de prendre des décisions basées sur les exigences d'apprentissage et les exigences opérationnelles grâce à des analyses basées sur des données d'autorité autonome et en libre-service.

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

L'École fera la promotion de l'innovation par son travail et celui de ses partenaires en favorisant le perfectionnement des compétences nécessaires pour renforcer la capacité d'innovation dans l'ensemble du gouvernement du Canada. L'apprentissage par la pratique et les expériences de transformation continueront à orienter de nombreux produits d'apprentissage, en particulier dans le domaine des compétences numériques.

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

Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

L'École poursuivra l'élaboration de son cadre pour faire en sorte que l'ACS+ soit intégrée aux processus décisionnels ministériels.

En tant que fournisseur d'apprentissage et d'événements, l'École s'assurera que les fonctionnaires sont outillés pour atteindre les buts, les objectifs et les indicateurs du Cadre des résultats relatifs aux sexes dans l'ensemble des communautés fonctionnelles en élaborant des produits d'apprentissage en collaboration avec le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (anciennement Condition féminine Canada).

Expérimentation

L'École continuera à développer sa capacité à mener des expériences. En mettant l'accent sur les commentaires des apprenants et des clients, l'École expérimentera des méthodes d'enseignement et de prestation novatrices. En fonction de sa capacité actuelle, les domaines d'intérêt dans lesquels l'expérimentation peut avoir lieu comprennent l'expérience de l'utilisateur, les outils de données en libre-service et la prestation de services d'apprentissage dans un environnement virtuel.

Résultats prévus pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2017-2018	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	% de priorités d'apprentissage traitées annuellement	80 %	Fin de l'exercice financier	Non disponible ¹	100 %	90 %
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	% de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits	80 %	Fin de l'exercice financier	Non disponible ¹	89,5 %	67,5 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	% d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins en matière d'apprentissage avaient été satisfaits ²	De 90 % à 93 %	Fin de l'exercice financier	84,3 %	87,5 %	87,3 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	% 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 %	Fin de l'exercice financier	74,2 %	73,7 %	76,9 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	% d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/instructeur était efficace	95 %	Fin de l'exercice financier	95,3 %	95,2 %	94,1 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	% d'employés de l'administration publique centrale de partout au Canada qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	Fin de l'exercice financier	57,0 %	51,7 %	58,0 %

L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	% d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	Fin de l'exercice financier	62,4 %	58,3 %	64,8 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	% 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 %	Fin de l'exercice financier	55,1 %	46,6 %	52,4 %
Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices	Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année	23	Fin de l'exercice financier	Non disponible ³	Non disponible ³	26

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

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

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

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

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

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
58 915 919	58 915 919	59 052 029	59 052 029

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

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

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
492	492	492

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

Services internes : résultats prévus

Description

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

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

Les services internes qui contribuent à la prestation d'apprentissage s'appuient sur un engagement visant davantage d'inclusion, d'ouverture, d'efficacité et de transparence. L'École optimisera les processus de planification interne et les stratégies de prévision afin de gagner en efficacité et en transparence pour les processus et le soutien des services internes.

L'École mettra en œuvre sa Stratégie des données pour favoriser une transformation culturelle où les données sont largement accessibles, fiables, considérées comme un atout organisationnel et utilisées pour prendre des mesures éclairées et stratégiques au moment opportun.

Ressources financières budgétaires prévues pour les Services internes

Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
19 638 639	19 638 639	19 684 010	19 684 010

Ressources humaines prévues pour les Services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
180	180	180

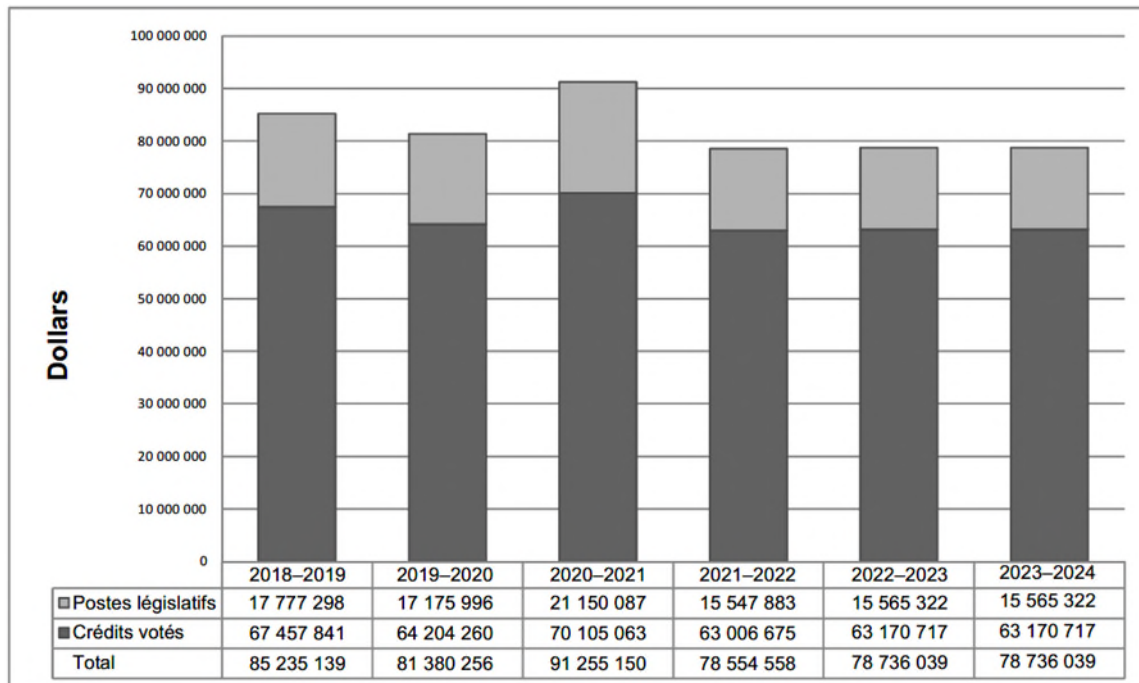
Dépenses et ressources humaines

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

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2018-2019 à 2023-2024

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



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

L'augmentation des dépenses en 2020-2021 par rapport à 2019-2020 est principalement attribuable à une augmentation des dépenses salariales résultant de la négociation collective, y compris les paiements rétroactifs, des investissements dans l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École et aux améliorations visant à mettre en œuvre un milieu de travail moderne et efficace.

Les dépenses prévues devraient diminuer en raison d'un transfert permanent vers Services partagés Canada puis rester stables au cours des deux prochaines années. Elles comprendront des investissements soutenus dans la plateforme d'apprentissage numérique de l'École afin de la maintenir à jour et de répondre aux besoins et aux attentes des apprenants.

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

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2018-2019	Dépenses 2019-2020	Prévisions des dépenses 2020-2021	Dépenses budgétaires 2021-2022 (comme indiqué dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024
Apprentissage commun dans la fonction publique	62 635 278	61 097 922	68 441 363	58 915 919	58 915 919	59 052 029	59 052 029
Total partiel	62 635 278	61 097 922	68 441 363	58 915 919	58 915 919	59 052 029	59 052 029
Services internes	22 599 861	20 282 334	22 813 787	19 638 639	19 638 639	19 684 010	19 684 010
Total	85 235 139	81 380 256	91 255 150	78 544 558	78 554 558	78 736 039	78 736 039

L'augmentation de la limite de dépenses au cours de 2020-2021, comparativement aux années futures, est principalement attribuable aux investissements dans la plateforme d'apprentissage numérique de l'École, le renouvellement des outils et appareils pour les employés et le passage aux séances d'apprentissage virtuel.

Au cours de la prochaine période de planification de trois ans, l'École continuera d'investir dans la modernisation de sa plateforme d'apprentissage numérique et dans l'examen et la mise à jour de son programme de cours pour répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires et refléter les priorités pangouvernementales.

Les initiatives d'apprentissage novatrices, y compris des projets de démonstration et des produits d'apprentissage sur mesure, seront maintenues ou renforcées grâce à des partenariats avec d'autres ministères.

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

Ressources humaines prévues

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

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Prévisions d'équivalents temps plein 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024
Apprentissage commun dans la fonction publique	500	514	492	492	492	492
Total partiel	500	514	492	492	492	492
Services internes	164	182	180	180	180	180
Total	664	696	672	672	672	672

Le nombre d'équivalents temps plein devrait être stable au cours des trois prochaines années après une légère hausse les années précédentes en raison de la création d'une nouvelle direction générale et de la mise en œuvre de nouvelles initiatives.

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de l'École sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2021-2022](#)^{vii}.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de l'École de 2020-2021 à 2021-2022.

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

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

État des résultats condensé prospectif
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2022 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2020-2021	Résultats prévus 2021-2022	Écart (résultats prévus pour 2021-2022 moins prévisions des résultats de 2020-2021)
Total des dépenses	101 982 978	90 116 380	(11 866 598)
Total des revenus	12 536 478	6 723 332	(5 813 146)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	89 446 500	83 393 048	(6 053 452)

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 celles liées à l'acquisition d'immobilisations.

La réduction du coût net de fonctionnement avant financement et transferts gouvernementaux est principalement due à une augmentation des dépenses en 2020-2021 pour le paiement rétroactif des salaires, à une réduction du financement et des dépenses connexes en raison d'un transfert permanent à Services partagés Canada et à une diminution des revenus, car l'École ne prévoit pas reporter de revenus non dépensés de 2020-2021 à 2021-2022.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

Administrateur général : Taki Sarantakis, président

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

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

Année d'incorporation ou de création : 2004

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

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

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

Contexte opérationnel

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

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de l'École pour 2021-2022 sont illustrés ci-dessous.

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

Renseignements connexes sur le répertoire des programmes

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

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

Dépenses fiscales fédérales

Le Plan ministériel de l'École ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales qui sont liées à ses résultats prévus pour 2021-2022.

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

Coordonnées de l'organisation

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

Numéro de téléphone : 1-866-703-9598

Numéro de télécopieur : 1-866-944-0454

Adresse de courriel : csps.registrar-registraire.efpc@canada.ca

Site Web : www.canada.ca/école

Annexe : définitions

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

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres en tenant compte de multiples facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

Cadre qui comprend les responsabilités essentielles du ministère, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

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

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

dépenses votées (voted expenditures)

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

équivalent temps plein (full time equivalent)

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

expérimentation (experimentation)

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

indicateur de rendement (performance indicator)

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

indicateur de résultat ministériel (departmental result indicator)

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

initiative horizontale (horizontal initiative)

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

plan (plan)

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

plan ministériel (Departmental Plan)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère sur une période de 3 ans. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

priorité ministérielle (departmental priority)

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

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2021-2022, les priorités pangouvernementales renvoient aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2020 : Protéger les Canadiens de la COVID-19; Aider les Canadiens durant la pandémie; Rebâtir en mieux – une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; Le pays pour lequel nous menons ce combat.

production de rapports sur le rendement (performance reporting)

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

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présentation d'information sur les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le plan ministériel correspondant.

rendement (performance)

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

répertoire des programmes (program inventory)

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

responsabilité essentielle (core responsibility)

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

résultat (result)

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

résultat ministériel (departmental result)

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

résultat stratégique (strategic outcome)

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

Notes en fin d'ouvrage

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