

Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022

**École de la fonction publique du
Canada**

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



École de la fonction
publique du Canada

Canada School
of Public Service

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Conseil du Trésor, 2022

N° de catalogue : SC100-10F-PDF

ISSN : 2561-1151

Table des matières

De la part de la ministre	1
Aperçu des résultats.....	3
Résultats : ce que nous avons accompli	5
Responsabilité essentielle	5
Services internes	15
Dépenses et ressources humaines	17
Dépenses.....	17
Ressources humaines	19
Dépenses par crédit voté	19
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	19
États financiers et faits saillants des états financiers	20
États financiers	20
Faits saillants des états financiers	20
Renseignements ministériels	21
Profil organisationnel	21
Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons	21
Contexte opérationnel.....	21
Cadre de présentation de rapports	22
Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes.....	23
Tableau de renseignements supplémentaires.....	23
Dépenses fiscales fédérales	23
Coordonnées de l'organisation.....	23
Annexe. Définitions	24
Notes de fin de rapport.....	28

De la part de la ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de vous présenter son rapport sur les résultats ministériels pour l'exercice financier 2021-2022. Le rapport souligne la manière dont l'École a continué à offrir des occasions d'apprentissage opportunes et pertinentes aux fonctionnaires du gouvernement fédéral du Canada.

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour offrir aux fonctionnaires du gouvernement fédéral un apprentissage actuel, pertinent et accessible dans les deux langues officielles, l'École a maximisé l'accessibilité de ses produits d'apprentissage disponibles en format virtuel, notamment en permettant aux participants et participantes partout au pays et ailleurs dans le monde d'assister à ses événements virtuels.

En février 2022, l'École a lancé une nouvelle plateforme d'apprentissage moderne qui, grâce à l'exploitation de technologies novatrices, permet d'améliorer l'expérience des apprenants et apprenantes sur les plans de l'inscription et de l'apprentissage. Cette nouvelle plateforme a été conçue en fonction de l'utilisateur et comprend une ouverture de session sécurisée et simplifiée, un environnement infonuagique adaptable, une accessibilité améliorée et une expérience adaptée aux appareils mobiles.

Tout au long de 2021-2022, l'École a continué à offrir des occasions d'apprentissage dans l'ensemble de ses cinq secteurs d'activité, qui sont les suivants : Compétences du secteur public et du gouvernement du Canada, Compétences transférables, Académie du numérique, Apprentissage sur les questions autochtones et Milieu de travail respectueux et inclusif. Grâce à chacun de ces secteurs d'activité, l'École a créé de nouveaux produits d'apprentissage de grande qualité pour répondre aux nouveaux thèmes et besoins d'apprentissage à l'échelle du gouvernement fédéral, tout en tenant compte des principes de diversité et d'inclusion dans l'élaboration de son programme d'apprentissage et dans son processus décisionnel ministériel.

En mettant l'accent sur la collaboration et la consultation, l'École a noué et entretenu des relations avec des partenaires internes et externes qui partagent avec elle l'objectif de faire de l'apprentissage un élément essentiel de l'intégration et des parcours de perfectionnement professionnels des fonctionnaires. Elle s'est aussi associée à d'autres ministères en échangeant et en adoptant des méthodes novatrices qui permettent d'accroître la capacité d'innovation à l'échelle du gouvernement, notamment dans des domaines tels que l'adaptation au numérique, l'accessibilité et l'échange de données.

De plus, en analysant les données d'évaluation et les commentaires des apprenants et apprenantes, et en tenant compte de cette information dans la création de ses produits d'apprentissage et la prestation de ses services, l'École a pu s'adapter en temps réel aux besoins, aux intérêts et à l'horaire variés de fonctionnaires partout au Canada.

Pendant une période éprouvante marquée par le changement, l'École a de nouveau fait preuve d'une capacité constante de fournir aux fonctionnaires les compétences et les connaissances dont ils et elles ont besoin pour servir la population canadienne avec excellence.

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

Aperçu des résultats

En 2021-2022, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) a fourni un apprentissage commun pertinent, adapté et accessible aux fonctionnaires fédéraux. Pour composer avec la pandémie de COVID-19, l'École a continué à convertir en format virtuel ses cours traditionnels donnés en salle de classe, permettant ainsi aux fonctionnaires à l'échelle du pays de suivre la formation dont ils et elles avaient besoin sur des sujets comme les équipes de travail 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.

319 263*

apprenants uniques

1 424 213

inscriptions en tout

258 257

participants aux événements

82 282 833 \$

en dépenses réelles

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

Étant donné que la fonction publique a maintenu ses milieux de travail virtuels, l'École a continué à innover en augmentant et en élargissant son offre de cours en ligne à rythme libre et d'événements virtuels. Elle a investi dans de nouveaux cours, outils et événements pour aider les fonctionnaires à mieux comprendre leur réalité professionnelle. Ces mesures ont engendré 1 424 213 inscriptions à des cours, une augmentation de 57.36 % comparativement à la même période en 2020-2021. L'École a présenté des événements d'apprentissage sur des thèmes importants et nouveaux à plus de 258 257 participantes et participants à l'échelle du gouvernement.

** Apprenants uniques excluent les données du 7 février au 31 mars 2022 en raison de la transition vers une nouvelle plateforme d'apprentissage.*

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

L'École a continué d'examiner systématiquement ses produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils sont actuels, pertinents et accessibles, tout en tirant profit des données d'évaluation et des commentaires des apprenants et apprenantes pour améliorer l'expérience d'apprentissage. 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 fonctionnaires qui utilisent ses services.

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

L'École a procédé au lancement d'une plateforme d'apprentissage moderne destinée à l'ensemble de la fonction publique et permettant une intégrité, une accessibilité et une facilité d'utilisation accrues des données. Grâce à cette plateforme, l'École a pu accroître la portée de ses produits d'apprentissage, les mettant à la disposition d'apprenants et d'apprenantes partout au pays et même ailleurs. En parallèle, elle a mis l'accent sur la conformité du contenu numérique aux normes d'accessibilité du gouvernement fédéral.

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, ainsi que cerné les besoins d'apprentissage nouveaux et émergents.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints 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

Apprentissage commun dans la fonction publique

Description

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

Résultats

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

En 2021-2022, l'École a fourni un apprentissage commun adapté, accessible et de grande qualité dans cinq secteurs d'activité, tout en renforçant la capacité d'innovation dans l'ensemble de la fonction publique centrale.

- Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public (491 229 inscriptions aux cours)**
 - L'École a présenté 20 événements et lancé 10 cours dirigés par un enseignant ou une enseignante, ainsi que cinq cours en ligne à rythme libre, tous conçus pour renforcer notamment les domaines de la gestion des ressources humaines et de l'approvisionnement autochtone.
 - L'École a pris des mesures immédiates pour garantir l'accessibilité et la pertinence de cours jugés obligatoires ou très importants par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, en plus de confier ce dossier à une équipe multidisciplinaire chargée de voir à l'accomplissement expéditif du travail.

*** Les inscriptions aux programmes de leadership et des cadres sont incluses dans le secteur d'activité Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public.*

- Compétences transférables (174 787 inscriptions aux cours)
 - L'École a présenté de nombreux événements et lancé plusieurs produits d'apprentissage portant sur de grands sujets de l'heure, dont huit nouveaux cours sur les équipes de travail virtuelles, le leadership axé sur les gens, le coaching, l'utilisation des médias sociaux, les séances d'informations efficaces et la gestion de projet, pour ne nommer que ces sujets-là.
 - En plus de poursuivre ses recherches et ses analyses, l'École a continué à mobiliser ses clients, puis à concevoir et à mettre au point de nombreux produits d'apprentissage pour répondre aux besoins des fonctionnaires partout au Canada.

- Académie du numérique (26 675 inscriptions aux cours)
 - L'École a lancé cinq nouveaux cours, 11 événements, trois parcours d'apprentissage, 15 épisodes de microapprentissage sur des thèmes liés au numérique et aux données, et deux cohortes dans le cadre du programme de l'Accélérateur de numérique de l'École, dont 96 ateliers et quatre ateliers pilotes, pour permettre aux fonctionnaires d'acquérir une expérience pratique de la résolution de problèmes réels grâce aux compétences numériques.

L'École a lancé des produits d'apprentissage qui permettent de sensibiliser les apprenants et apprenantes à l'importance des normes numériques du gouvernement du Canada. Créés par des spécialistes et des partenaires qui avaient à l'esprit les normes numériques et qui ont adopté une approche transparente, itérative et fondée sur des données probantes, ces produits étaient adaptés aux besoins d'apprentissage.

- Apprentissage sur les questions autochtones (93 884 inscriptions aux cours)
 - L'École a lancé sept cours en ligne à rythme libre et cinq cours dirigés par un enseignant ou une enseignante en salle de classe virtuelle, ainsi que présenté 12 événements. Elle a par ailleurs créé la première vidéo de microapprentissage à figurer dans son site Web.
 - L'École a lancé des produits d'apprentissage conçus pour sensibiliser les fonctionnaires à l'histoire, aux cultures et aux perspectives autochtones et leur permettre d'approfondir leur connaissance de ces sujets. Elle a, par ailleurs, créé et lancé la seconde version d'une application entièrement mobile et adaptée au Web destinée à faire progresser la réconciliation avec les peuples autochtones.
- Milieu de travail respectueux et inclusif (637 638 inscriptions aux cours)
 - L'École a présenté 33 événements et lancé 42 nouveaux produits d'apprentissage sur des sujets liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion, dont des cours en ligne, des cours dirigés par un enseignant ou une enseignante en salle de classe virtuelle, des vidéos, des outils de travail, des études de cas et des ressources complémentaires.
 - L'École a continué à analyser les besoins d'apprentissage et les écarts à combler à l'échelle de son organisation, en plus de participer à des comités consultatifs interministériels sur l'apprentissage, pour veiller à ce que ses produits soient adaptés aux besoins des fonctionnaires.

Dans tous les secteurs d'activité et les domaines spécialisés, l'apprentissage destiné aux cadres est demeuré prioritaire. En 2021-2022, l'École a accompli des progrès dans la mise à jour et l'adaptation de ses produits d'apprentissage en vue de satisfaire aux nouvelles exigences, tout en tirant parti d'un modèle de prestation virtuelle. Elle a aussi soutenu des programmes, des cours et des événements de perfectionnement du leadership destinés aux cadres en s'associant à d'autres établissements d'enseignement et en offrant ce qui suit :

- 15 programmes d'orientation à l'intention des cadres dirigés par un enseignant ou une enseignante;
- 125 séances d'apprentissage virtuelles tenues dans le cadre du Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs;
- 25 séances virtuelles tenues dans le cadre de la série Réflexions sur le leadership;
- 2 nouveaux cours de coaching.

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

En 2021-2022, l'École a noué des partenariats dans l'ensemble de la fonction publique, ainsi qu'avec des peuples autochtones, des universités, des centres de décision fédéraux, des communautés fonctionnelles et d'autres intervenants, pour améliorer l'élaboration de son programme d'apprentissage. Par exemple, l'École a :

- adopté une nouvelle approche dans ses échanges avec les centres de décision fédéraux et les communautés fonctionnelles pour améliorer sa capacité de répondre aux demandes d'apprentissage et favoriser une collaboration et une transparence accrues;
- créé de nouvelles occasions d'apprentissage en tirant parti de ressources d'autres ministères, secteurs, administrations et pays et en complétant celles-ci à l'aide de contenu de tiers de manière à combler des écarts d'apprentissage précis;
- continué de cerner des occasions d'apprentissage crucial pour les fonctionnaires en collaboration avec 25 communautés fonctionnelles du gouvernement du Canada;
- structuré son approche en matière d'élaboration de produits de manière à ce que celle-ci repose sur les principes d'agilité et sur une communication anticipée avec les apprenants et les intervenants;
- renouvelé son approche en matière d'apprentissage sur les questions autochtones en créant un comité interministériel et un réseau d'échange pour garantir l'accessibilité à un contenu distinct qui tient compte des perspectives autochtones;
- travaillé avec d'autres ministères, des groupes issus d'organismes centraux et des organisations interministérielles par l'intermédiaire de la Communauté nationale des gestionnaires (CNG) pour mettre en œuvre le Plan stratégique et opérationnel de la CNG.

Afin de favoriser la diversité et l'inclusion, l'École a collaboré avec des groupes de travail interministériels et des comités consultatifs pour créer des produits d'apprentissage fondés sur le principe de base « rien à propos de nous sans nous ». En fonction de cette approche, des personnes qui ont une expérience vécue font part de leurs perspectives et participent dès son début au processus visant à déterminer les produits d'apprentissage à créer, à les classer par

importance, à les tester et à les approuver. Par exemple, en tenant compte de l'intersectionnalité, l'École a participé à la création d'études de cas portant sur le signalement élevé de harcèlement et de discrimination par des employés en situation de handicap. Pour veiller à ce que le contenu traduise fidèlement les réalités avec lesquelles composent de nombreuses personnes en situation de handicap, on a consulté des fonctionnaires qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap. On a aussi consulté des membres de communautés racisées pour connaître leur perspective au début de l'élaboration du contenu afin d'accroître la sensibilisation aux incidences de l'intersectionnalité.

L'École a utilisé les données comme un actif pour veiller 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. Par l'intermédiaire de son Académie du numérique et de la Communauté des données du GC, l'École a collaboré avec des leaders et des praticiens de la fonction publique travaillant dans le domaine des données pour mettre à jour le cadre de compétences en matière de données du GC. Ce projet a permis d'arriver à une compréhension commune des compétences et capacités, tant personnelles qu'organisationnelles, nécessaires à la promotion d'un savoir-faire en matière de données dans l'ensemble du gouvernement.

L'École a recueilli et analysé des données d'évaluation pour mesurer la participation des apprenants et apprenantes ainsi que leur expérience d'apprentissage globale. Elle a aussi effectué un sondage auprès des fonctionnaires pour évaluer leurs connaissances au sujet des données afin d'orienter l'établissement d'exigences en matière de formation à l'avenir, en plus de publier les résultats de l'étude auprès des utilisateurs « Façonnez votre apprentissage ». Celle-ci a permis de recueillir de l'information sur la connaissance et le niveau de compétence des fonctionnaires concernant la technologie numérique, ainsi que sur leurs habitudes, leurs préférences et leurs intérêts quant à l'apprentissage. Grâce aux résultats de l'étude, l'École a pu mieux cerner le savoir-faire en matière de données de différentes organisations, déterminer des besoins précis en apprentissage et prendre des décisions importantes sur la meilleure manière de soutenir les fonctionnaires.

L'École a continué d'examiner systématiquement ses produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils demeurent pertinents, accessibles et d'actualité, en se servant des données d'évaluation et des commentaires des apprenants et apprenantes pour améliorer l'expérience d'apprentissage. Par ailleurs, elle a créé des tableaux de bord qui permettent aux fonctionnaires d'accéder en temps quasi réel aux données d'évaluation des cours et des événements.

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

Pour garantir aux fonctionnaires à l'échelle du Canada un accès à des produits d'apprentissage essentiels pendant la pandémie de COVID-19, l'École a continué à convertir les cours traditionnels en classe en cours virtuels dirigés par un enseignant ou une enseignante et en cours en ligne à rythme libre. Tous les produits d'apprentissage sont offerts en formats accessibles et dans les deux langues officielles.

Les événements virtuels ont constitué un mode de prestation d'apprentissage de choix, permettant aux apprenants et apprenantes dans l'ensemble du pays d'y assister. L'École a adopté la nouvelle plateforme d'exposition virtuelle vExpo, un outil attrayant et facile à utiliser élaboré à l'interne. Créée en tirant parti de nouvelles technologies, vExpo, une plateforme de présentation d'événements moderne, bilingue et accessible, permet d'améliorer l'expérience des participants et participantes, qui peuvent accéder à toute l'information sur un événement donné à un seul endroit.

En février 2022, l'École a mis à la disposition de l'ensemble de la fonction publique une nouvelle plateforme d'apprentissage moderne qui permet une intégrité, une accessibilité et une facilité d'utilisation accrues des données. La plateforme, conçue en tenant compte principalement des utilisateurs et utilisatrices, s'appuie sur des données provenant d'études et d'analyses sur l'expérience utilisateur recueillies auprès d'un grand nombre de différents intervenants internes et externes. Des tests approfondis de convivialité et d'accessibilité ont entraîné une expérience d'utilisation améliorée, que confirme d'ailleurs l'excellente évaluation globale qu'en ont faite les utilisateurs et utilisatrices, la nouvelle plateforme a engendré une diminution du nombre d'appels reçus par le Centre de contact avec la clientèle de l'École.

Dans le cadre de la transition à la nouvelle plateforme, l'École a revu plus de 70 cours pour offrir aux apprenants et apprenantes une expérience d'apprentissage au goût du jour et plus accessible. De plus, le personnel de l'École chargé de concevoir les cours et de créer les produits d'apprentissage a suivi de la formation sur les outils de création de contenu modernes et accessibles qu'offre la nouvelle plateforme.

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

En 2021-2022, l'École a favorisé l'innovation par son travail et celui de ses partenaires en veillant au perfectionnement des compétences nécessaires au renforcement de la capacité d'innovation de l'ensemble du gouvernement du Canada. Par exemple, l'École a :

- créé de nouveaux produits en suivant un modèle fondé sur le coaching par les pairs. Cette approche caractérisée par l'ouverture et la collaboration permet à des pairs de se réunir pour examiner des difficultés précises liées au travail, échanger des idées et apprendre les uns des autres;
- collaboré avec l'Agence de la santé publique du Canada pour :
 - offrir aux fonctionnaires une série d'ateliers sur des approches concrètes en matière de conception innovatrice de politiques et de services;
 - présenter un événement sur la façon dont l'innovation et l'expérimentation peuvent soutenir la conception de politiques et les processus décisionnels fondés sur des données probantes.
- lancé la série Semaine de démos d'outils de données. Cette série vise à présenter des technologies de pointe qui exploitent la puissance des données, de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage machine pour aider la fonction publique à innover et à

demeurer l'institution de choix vers laquelle la population canadienne se tourne pour obtenir des services, du soutien et un leadership remarquables.

En adoptant une approche fondée sur l'apprentissage par la pratique, l'École a collaboré avec des ministères pour comprendre comment les nouvelles technologies et méthodes peuvent servir à favoriser l'innovation dans le secteur public et l'adoption de moyens permettant de soutenir les fonctions centrales du gouvernement.

Par exemple, par l'intermédiaire de son programme d'Accélérateur du numérique, l'École a permis aux équipes adoptant de nouvelles façons de travailler fondées sur le numérique de vivre une expérience d'apprentissage transformatrice. Les équipes et leur leader ont eu l'occasion de faire l'essai de méthodes collaboratives, axées sur les gens et itératives pour définir des problèmes et produire des prototypes de solutions. Grâce à une combinaison d'ateliers pratiques, d'apprentissage par les pairs, de coaching et de mentorat, les participants et participantes ont appliqué leurs nouvelles compétences en matière de réflexion conceptuelle, de recherche sur les utilisateurs, de prototypage, de gestion de produit et de principes d'agilité pour résoudre un problème opérationnel réel avec lequel leur organisation était aux prises.

L'École a diffusé 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, notamment dans les secteurs de l'adaptation au numérique, de l'accessibilité et de l'échange des données. Elle a :

- mis à la disposition des apprenants et apprenantes une technologie innovatrice qui permet à ceux-ci d'affiner leurs aptitudes à la communication dans un contexte virtuel à l'aide d'avatars et de recevoir de la rétroaction fondée sur des données. Plus de 500 fonctionnaires ont pris part aux séances d'essai;
- géré des événements d'apprentissage mettant en lumière l'innovation. L'École a tenu 13 événements d'apprentissage sur l'innovation lors desquels on a présenté des projets se déroulant dans l'ensemble du gouvernement du Canada dans des domaines fonctionnels comme l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Plus de 8 000 personnes ont assisté à ces événements;
- participé à l'élaboration de 12 projets visant à présenter des technologies, dont deux portant sur l'élaboration de nouvelles technologies numériques (p. ex., des visites guidées virtuelles de lieux de travail), sur l'expérimentation de ces technologies et sur la présentation de leur potentiel, ainsi que sur la recherche exploratoire en matière d'apprentissage ludique;
- tenu la Conférence sur les données de 2022 en collaboration avec Statistique Canada. Cinquante-sept conférenciers ont parlé de pratiques innovatrices, comme les partenariats d'échange de données sur la santé, l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle et la collecte de données désagrégées.

Analyse comparative entre les sexes plus

En 2021-2022, l'École a continué à intégrer les perspectives liées à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) à ses processus décisionnels ministériels, dont la conception et la mise en œuvre d'opérations et de pratiques en matière de ressources humaines. Les normes de l'ACS Plus et le langage inclusif lié au genre ont été appliqués tout au long du cycle de vie de l'emploi pour favoriser un milieu de travail positif, équitable, diversifié et inclusif.

L'École a veillé à ce que les produits d'apprentissage qu'elle offre aux fonctionnaires permettent à ceux-ci d'avoir les outils analytiques dont ils ont besoin pour atteindre les buts, les objectifs et les indicateurs du Cadre des résultats relatifs aux sexes dans l'ensemble des communautés fonctionnelles. En collaboration avec le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres et le Groupe de travail sur le renforcement des capacités en matière d'ACS Plus, l'École a créé des produits ciblés et désignés, dont les deux cours suivants :

- Introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus);
- Analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus) : appliquer les outils et les pratiques exemplaires.

L'École a aussi présenté deux événements sur l'ACS Plus, auxquels 1 550 personnes ont assisté.

Expérimentation

L'École a joué un rôle important dans la promotion d'une culture d'expérimentation au gouvernement du Canada en fournissant le soutien en matière d'apprentissage dont ont besoin les fonctionnaires pour comprendre ce qu'est l'expérimentation et comment y recourir dans le cadre de leur travail.

L'École a donné l'occasion aux fonctionnaires de participer à des projets fondés sur l'apprentissage par la pratique, conçus pour évaluer l'utilité de nouvelles technologies et techniques d'analyse des données dans la résolution de questions horizontales complexes. Parmi ces projets figure la mise à l'essai de projets portant sur les fonctions liées à la réglementation, à l'accès à l'information, à la protection des renseignements personnels et aux ressources humaines en créant des ressources d'apprentissage servant à intensifier le renforcement des capacités. L'École a fait l'essai d'une technologie immersive pour concevoir des milieux virtuels à l'appui des mesures de gestion du changement, ainsi que d'avatars animés par l'intelligence artificielle pour soutenir l'élaboration de produits d'apprentissage. Elle a, par ailleurs, créé de nouvelles interfaces de programmation d'applications pour améliorer les processus d'élaboration et la production d'outils numériques.

Enfin, l'École a mis à l'essai un outil d'apprentissage sur la protection de la vie privée qui a mis les fonctionnaires au défi de mieux prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail et de mieux y réagir. L'analyse des données de participation a permis de révéler que cet outil expérimental est un moyen efficace d'améliorer l'expérience d'apprentissage, d'accroître le maintien du savoir et d'avoir accès en temps réel à des données utilisables.

Résultats atteints

Le tableau suivant montre, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2021-2022, ainsi que les résultats réels pour les trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement	80 %	31 mars 2022	90 %	100 %	89,5 %
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits	80 %	31 mars 2022	67,5 %	100 %	100 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage ont été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2022	87,3 %	84,21 %	83,2 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage de superviseurs qui ont signalé l'amélioration du rendement de leurs employés, en particulier les employés inscrits aux programmes de perfectionnement de la gestion et du leadership	75 %	31 mars 2022	76,9 %	63,96 %	78,5 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur / instructeur était efficace	95 %	31 mars 2022	94,1 %	95,86 %	94,7 %

L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2022	58 %	67,9 %	95,1 % ¹
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 2022	64,8 %	68,7 %	84,9 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale de l'extérieur de la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	55 %	31 mars 2022	52,4 %	70,4 %	99,3 % ²
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 2022	26	62	47

¹ Ce pourcentage ne comprend pas les données issues de la période du 7 février au 31 mars 2022 en raison du lancement de la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École, pour laquelle on ne possède pas encore de données sur les apprenants et apprenantes.

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

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant montre, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les dépenses budgétaires de 2021-2022, ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
58 915 919	58 915 919	70 091 311	59 595 861	679 942

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱ.

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2021-2022.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
492	493	1

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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)ⁱⁱⁱ.

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 de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

- ▶ 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 immobiliers.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau suivant présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2021-2022, ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) * 2021-2022	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2021-2022
19 638 639	19 638 639	23 363 770	21 740 560	2 101 921

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau suivant présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2021-2022.

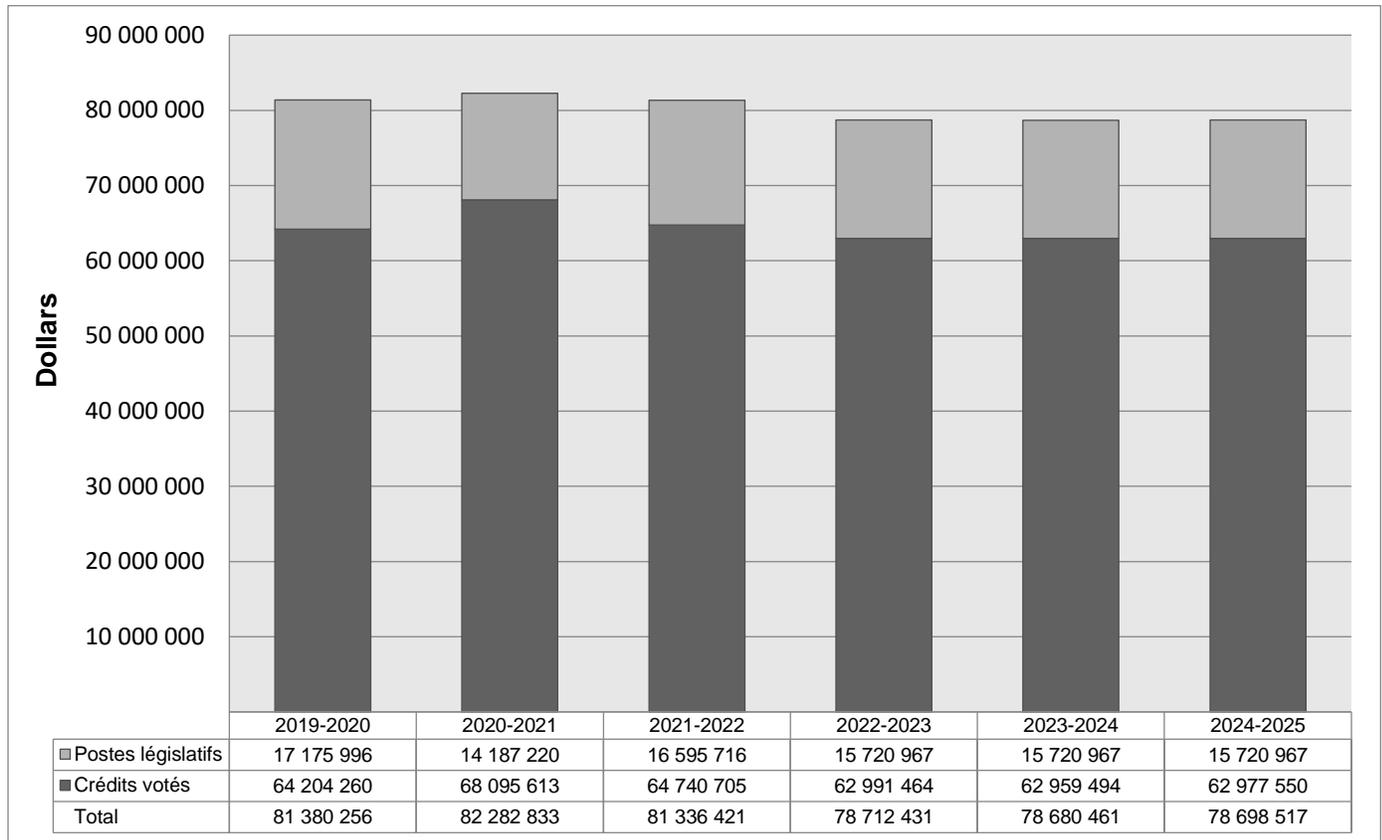
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein réels 2021-2022	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2021-2022
180	176	-4

Dépenses et ressources humaines

Dépenses

Dépenses de 2019-2020 à 2024-2025

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



Les autorisations utilisées au cours de l'exercice 2021-2022 s'élèvent à 81,3 millions de dollars, dont 64,7 millions de dollars en crédits votés et 16,6 millions de dollars en financement législatif. Les autorisations législatives pour l'exercice 2021-2022 sont constituées de 7,6 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*^{iv}, et de 9 millions de dollars pour les régimes d'avantages sociaux des employés.

Comparativement à 2020-2021, les autorisations utilisées ont diminué de un million de dollars, ou de 1,2 %, ce qui est principalement attribuable à une diminution de 3,4 millions de dollars en crédits votés, essentiellement due au financement des conventions collectives l'an passé. Cette diminution est compensée par 2,4 millions de dollars en autorisations législatives attribuables essentiellement à un revenu disponible reporté de l'exercice précédent.

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

Le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les ressources financières budgétaires affectées aux responsabilités essentielles et aux services internes de l'École de la fonction publique du Canada.

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2021-2022	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Autorisations totales pouvant être utilisées 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022
Apprentissage commun dans la fonction publique	58 915 919	58 915 919	59 034 323	59 010 346	70 091 311	61 097 922	56 617 690	59 595 861
Total partiel	58 915 919	58 915 919	59 034 323	59 010 346	70 091 311	61 097 922	56 617 690	59 595 861
Services internes	19 638 639	19 638 639	19 678 108	19 670 115	23 363 770	20 282 334	25 665 143	21 740 560
Total	78 554 558	78 554 558	78 712 431	78 680 461	93 455 081	81 380 256	82 282 833	81 336 421

Comparativement à 2020-2021, les autorisations utilisées ont diminué de un million de dollars, ou de 1,2 %, ce qui est principalement attribuable à une diminution de 2,4 millions de dollars en personnel en raison d'un paiement rétroactif des salaires en 2020-2021 et à une diminution de 2,4 millions de dollars en raison de projets de rénovation des bureaux entrepris l'an dernier. Cette diminution est compensée par une augmentation de 3,8 millions de dollars en raison de l'achat de licences de logiciels et de contenu pour enrichir l'apprentissage en ligne.

Ressources humaines

Le tableau « Sommaire des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes » présente les équivalents temps plein (ETP) affectés à chacune des responsabilités essentielles et aux services internes de l'École de la fonction publique du Canada.

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

Responsabilité essentielle et services internes	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024
Apprentissage commun dans la fonction publique	514	492	492	493	490	490
Total partiel	514	492	492	493	490	490
Services internes	182	176	180	176	177	177
Total	696	668	672	669	667	667

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives de l'École de la fonction publique du Canada, consultez les [Comptes publics du Canada 2021](#)^v.

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 dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC](#)^{vi}.

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 2022 sont affichés sur le [site Web ministériel](#)^{vii}.

Faits saillants des états financiers

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

Renseignements financiers	Résultats prévus 2021-2022	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2020-2021	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats prévus de 2021-2022)	Écart (résultats réels de 2021-2022 moins résultats réels de 2020-2021)
Total des charges	90 116 380	94 856 467	94 773 970	4 740 087	82 497
Total des recettes	6 723 332	10 353 128	7 618 570	3 629 796	2 734 558
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	83 393 048	84 503 339	87 155 400	1 110 291	(2 652 061)

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2022 (en dollars)

Renseignements financiers	2021-2022	2020-2021	Écart (2021-2022 moins 2020-2021)
Total du passif net	13 550 276	14 272 675	(722 399)
Total des actifs financiers nets	5 634 944	5 761 096	(126 152)
Dette nette du ministère	7 915 332	8 511 579	(596 247)
Total des actifs non financiers	9 556 708	9 418 258	138 450
Situation financière nette du ministère	1 641 376	906 679	734 697

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2021-2022 sont fournis dans l'[État des résultats prospectif](#)^{viii} et les notes de 2021-2022 de l'École de la fonction publique du Canada.

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*, L.C. 1991, ch. 16

Année de constitution 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](#)^{ix}.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consultez la [lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada](#)^x.

Contexte opérationnel

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

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de l'École de la fonction publique du Canada de 2021-2022 sont présentés 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 répond 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 la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale de l'extérieur de la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun
	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
	Répertoire 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 à l'appui du 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 figurent dans l'[InfoBase du GC](#)^{xi}.

Tableau de renseignements supplémentaires

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

- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, 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 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 aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :

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

Numéro de téléphone : 1-866-703-9598

Télécopieur : 1-866-944-0454

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

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

Annexe. Définitions

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

Outil analytique utilisé pour élaborer des politiques, des programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs et mieux comprendre comment des facteurs comme le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et le handicap influent sur les expériences et les résultats et peuvent avoir une incidence sur l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience vécue dans le cadre de ceux-ci.

Cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)

Cadre qui établit un lien entre les responsabilités essentielles et les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel d'un ministère.

cible (*target*)

Niveau mesurable du rendement ou du succès qu'une organisation, un programme ou une initiative prévoit d'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; 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, d'investissements et d'avances qui modifient la composition des actifs financiers du gouvernement du Canada.

dépenses prévues (*planned spending*)

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, 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 au moyen d'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. 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.

expérimentation (*experimentation*)

Réalisation 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'orienter la prise de décisions fondée sur des éléments probants et d'améliorer les résultats pour les Canadiens, et à prendre connaissance de 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.

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*)

Mesure quantitative des 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 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 sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts 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 réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022, thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2020 (c'est-à-dire 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 service.

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

Rapport qui présente 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 attribuable en partie à une organisation, une politique, un programme ou 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 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.

Notes de fin de rapport

- i. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- ii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fr/lois/c-10.13/TexteComplet.html>
- v. Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- vi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii. École de la fonction publique du Canada, <http://www.csps-efpc.gc.ca>
- viii. État des résultats prospectif, [État des résultats prospectif 2021-2022 \(non audité\) - EFPC \(csps-efpc.gc.ca\)](http://www.csps-efpc.gc.ca)
- ix. École de la fonction publique du Canada, <http://www.csps-efpc.gc.ca>
- x. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- xi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xii. École de la fonction publique du Canada, <http://www.csps-efpc.gc.ca>
- 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. École de la fonction publique du Canada, <http://www.csps-efpc.gc.ca>