

# École de la fonction publique du Canada

2017-2018

## **Rapport sur les résultats ministériels**

---

L'honorable Scott Brison  
Président du Conseil du Trésor et ministre du  
Gouvernement numérique

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le président du Conseil du Trésor,  
2018

No de catalogue : SC100-10F-PDF  
ISSN : 2561-1151

---

## Table des matières

Message du ministre .....	1
Aperçu de nos résultats .....	3
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités.....	5
Raison d'être .....	5
Mandat et rôle .....	5
Contexte opérationnel et principaux risques .....	7
Contexte opérationnel.....	7
Principaux risques .....	8
Résultats : ce que nous avons accompli .....	11
Programmes.....	11
Nom du programme : services d'apprentissage.....	11
Description .....	11
Résultats.....	11
Services internes .....	17
Description .....	17
Résultats.....	17
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines	21
Dépenses réelles.....	21
Ressources humaines réelles .....	22
Dépenses par crédit voté.....	23
Dépenses et activités du gouvernement du Canada.....	23
États financiers et faits saillants des états financiers .....	23
États financiers .....	23
Faits saillants des états financiers .....	23
Renseignements supplémentaires .....	25
Renseignements ministériels.....	25
Profil organisationnel .....	25
Cadre de présentation de rapports .....	25
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	25
Dépenses fiscales fédérales .....	26

---

---

Coordonnées de l'organisation .....	26
Annexe : définitions .....	27
Notes en fin d'ouvrage .....	31

---

## Message du ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), je suis fier de vous présenter son rapport sur les résultats ministériels pour l'exercice financier 2017-2018 (du 1er avril 2017 au 31 mars 2018). Ce rapport décrit comment l'École s'y est prise pour réaliser son mandat qui consiste à renforcer les capacités des employés et des organisations de la fonction publique et qui favorisent l'excellence de la gestion au sein de celle-ci. Ce mandat est essentiel au travail que nous faisons pour mieux servir la population canadienne.



Revitalisé par 3 années de changements importants, le programme de cours commun pertinent, adapté et accessible de l'École a continué à promouvoir une culture d'apprentissage au sein des organisations de la fonction publique du Canada. Le programme de cours est aligné sur les principales priorités du gouvernement, notamment le renouvellement des relations avec les Autochtones, le gouvernement numérique, la diversité et l'inclusion, l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+), la gestion de projets et les milieux de travail sains.

Au moyen de son vaste éventail d'activités d'apprentissage, l'École a aidé les employés à cultiver les compétences et les mentalités qui transporteront la fonction publique bien au-delà de Canada 150. Ensemble, nous faisons place à un gouvernement numérique, mettons à l'essai des approches novatrices et fondons nos décisions sur des preuves solides.

L'École n'a ménagé aucun effort pour honorer cet engagement au sein de l'organisation. Afin d'évaluer les fruits des efforts qu'elle a déployés jusqu'à présent et de jeter les bases d'une amélioration permanente, l'École a procédé à 2 exercices importants en 2017-2018. Les constatations de ces examens, ainsi que le Cadre ministériel des résultats approuvé par le Conseil du Trésor en novembre 2017, constitueront un point de repère pour évaluer les progrès à venir au fur et à mesure que l'École continue de répondre aux nouveaux besoins en matière d'apprentissage et de bonifier l'expérience d'apprentissage des fonctionnaires.

L'apprentissage sera toujours une pierre angulaire pour la fonction publique, qui s'affaire à renouveler son effectif et à produire des résultats pour les Canadiens. En gardant les employés au sommet de leur environnement en pleine évolution et en créant un climat qui favorise l'apprentissage, la collaboration et l'innovation, l'École demeure un partenaire crucial dans le renforcement de l'excellence de la fonction publique.

Pour en apprendre davantage sur les activités de l'École et sur les possibilités d'apprentissage offertes aux fonctionnaires, veuillez consulter son site Web à l'adresse [www.monecole-myschool.gc.ca](http://www.monecole-myschool.gc.ca)<sup>1</sup>.

## Aperçu de nos résultats

### Quels fonds ont été utilisés?

76 289 634 \$

### Dépenses réelles

### Qui était en cause?

580

### Équivalents temps plein

### Comment nous en sommes-nous tirés?

159 858

### Apprenants uniques

505 734

### Inscriptions au total

En 2017-2018, l'École de la fonction publique du Canada a assuré un apprentissage commun pertinent, adapté et accessible à l'échelle nationale. Les cours, les activités, les outils et les ressources munissent les fonctionnaires des connaissances et des compétences dont ils ont besoin pour offrir d'excellents services aux Canadiens.

Voici les principales réalisations de l'École dans 3 domaines prioritaires :

#### Apprentissage à l'échelle de la fonction publique

- Appui des dossiers prioritaires du gouvernement – dont le renouvellement des relations avec les peuples autochtones, le gouvernement numérique, la diversité et l'inclusion, l'analyse comparative entre les sexes plus, la gestion de projets et les milieux de travail sains – grâce à diverses possibilités d'apprentissage
- Élaboration d'une approche normalisée et centralisée en vue d'assurer la pertinence et la réactivité des produits d'apprentissage de l'École

#### Expérience d'apprentissage

- Organisation de près de 500 activités d'apprentissage à l'échelle du Canada axées sur divers sujets auxquelles ont participé plus de 40 000 apprenants, et offre de 367 produits d'apprentissage en classe et en ligne à près de 160 000 fonctionnaires (« apprenants uniques »)
- Amélioration de la façon dont les possibilités d'apprentissage sont offertes en vue d'accroître l'accès à celles-ci, particulièrement en ce qui concerne les cours en salle de classe dans les régions

#### Innovation axée sur les résultats

- Mise à l'essai de nouvelles méthodes et de nouveaux outils tels que le micro-apprentissage, les balados et les vidéos interactives, afin de rehausser l'expérience des utilisateurs et l'incidence de l'apprentissage

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats atteints, consulter la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.



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

### Raison d'être

L'École a le mandat législatif de fournir une gamme d'activités d'apprentissage qui renforcent les capacités des employés et des organisations de la fonction publique et qui favorisent l'excellence de la gestion au sein de celle-ci.

### Mandat et rôle

L'École a été créée le 1er avril 2004, en vertu de la [Loi sur la modernisation de la fonction publique](#)<sup>ii</sup>. Elle est régie par la [Loi sur l'École de la fonction publique du Canada](#)<sup>iii</sup>. Elle vise le résultat stratégique suivant : les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

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 de formation de leur organisation;
- viser l'excellence en matière de gestion et d'administration publiques.

Dans ce contexte, l'École agit pour les organisations clientes comme un établissement de formation et de perfectionnement institutionnel. Elle favorise l'apprentissage commun au sein de la fonction publique, à tous les niveaux et à l'échelon national, dans 99 ministères et organismes fédéraux. Quant à elles, les organisations fédérales mettent l'accent sur la formation et le perfectionnement professionnels propres à leur mandat respectif.

En exécutant le mandat que le premier ministre a confié au président du Conseil du Trésor, l'École favorise le développement d'une culture propice à l'innovation, à la mesure et à l'évaluation dans la conception et l'exécution de ses programmes. Le modèle de prise de décisions fondées sur des données probantes et d'indicateurs significatifs permet à l'École de surveiller les progrès de plus près et d'obtenir les résultats attendus d'une fonction publique professionnelle à rendement élevé.

Conformément à la portée pangouvernementale de son mandat, l'École élabore également des initiatives visant à appuyer les priorités du gouvernement qui sont notamment liées au renouvellement de la relation avec les peuples autochtones, au gouvernement numérique, à la diversité et l'inclusion, à l'analyse comparative entre les sexes plus, à la gestion de projets et aux

milieux de travail sains. La programmation de l'École soutient l'excellence dans la fonction publique et appuie le programme du gouvernement.

Pour de plus amples renseignements généraux au sujet du ministère, consulter la section « Renseignements supplémentaires » du présent rapport. Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du Ministère, consulter la [lettre de mandat du ministre](#)<sup>iv</sup>.

## Contexte opérationnel et principaux risques

### Contexte opérationnel

L'exercice 2017-2018 de l'École de la fonction publique du Canada a été une période de transition remplie d'accomplissements. Il a marqué la fin de 3 ans de changements importants et la mise en œuvre intégrale d'un nouveau modèle de gestion de l'apprentissage commun. L'École est maintenant principalement financée par une base stable de crédits alloués, appuyés par le recouvrement des coûts.

L'initiative de changement a permis de simplifier le programme de cours de l'École. Celui-ci répond maintenant mieux aux besoins communs en matière d'apprentissage de la fonction publique fédérale et soutient les priorités du gouvernement, laissant les ministères et les organismes se concentrer à offrir des apprentissages propres à leur mandat.

L'École a également continué à tirer parti du lancement réussi de sa plateforme d'apprentissage numérique, GCcampus. Cette plateforme offre aux fonctionnaires un large éventail d'occasions d'apprentissage dans les 2 langues officielles, et ce, en tout temps et en tout lieu. Les nouvelles technologies numériques ont permis à l'École d'offrir plus de formation en ligne qu'en classe et, ainsi, d'accroître le nombre d'apprenants accédant aux produits d'apprentissage.

De nombreux changements ont également été apportés à l'interne afin de s'assurer que l'École dispose des ressources nécessaires et qu'elles sont affectées aux bons endroits afin de rendre l'organisation aussi efficace et efficiente que possible. Plus précisément, l'École a simplifié la structure de sa direction pour rééquilibrer son programme d'apprentissage et ses services internes. Parmi les mesures prises, notons également l'amélioration des processus d'affectation des ressources financières et de surveillance de leur utilisation.

De plus, l'École a entrepris un examen ministériel à la suite du Budget de 2017 ainsi que d'autres initiatives pour commencer à planifier la trajectoire future de l'École.

- Un tiers a été engagé pour effectuer une **évaluation sommative** de l'initiative de changement triennale. L'évaluation a permis de constater que l'École avait largement atteint ses objectifs et de souligner les points à améliorer concernant la collecte de données et la production de rapports destinés aux ministères clients.
- Le Commissariat aux langues officielles a effectué une **vérification** de l'apprentissage à l'École. D'après le rapport qui en découle, l'École a amélioré ses activités d'apprentissage dans les 2 langues officielles. Le rapport a également mis en lumière d'autres améliorations à apporter à la conception, à la promotion et à la disponibilité des activités d'apprentissage.

## Principaux risques

En 2017-2018, l'École a géré un certain nombre de risques concernant sa capacité à offrir de l'apprentissage commun qui répond aux besoins de la fonction publique. Ces risques correspondent aux défis auxquels l'École fait face lorsqu'elle conçoit, élabore ou offre son programme de cours commun pour répondre à ces besoins.

Risques	Stratégie d'atténuation et efficacité	Lien aux programmes du ministère	Lien aux engagements de la lettre de mandat et aux priorités pangouvernementales et ministérielles
<p><b>Mettre en œuvre une approche pangouvernementale en matière d'apprentissage qui soit homogène au sein des organisations fédérales et dans toute la fonction publique</b></p> <p>En raison du rythme rapide de la transformation de la plateforme d'apprentissage et de la gamme de nouveaux produits d'apprentissage qui sont actuellement lancés, il existe un risque que les organisations et les fonctionnaires ne soient pas au courant de de l'ensemble des possibilités d'apprentissage pertinentes qui s'offrent à eux.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'École a lancé un sondage de recherche auprès de ses clients pour mieux comprendre leurs besoins et leurs attentes. Le sondage guidera l'élaboration d'un plan visant à mieux faire connaître l'apprentissage qu'offre l'École aux fonctionnaires.</li> <li>• L'École a préconisé une culture d'innovation, la prise de risque réfléchie, l'excellence du service, l'atteinte des résultats et le perfectionnement des employés en offrant des occasions d'apprentissage et en encourageant la participation dans toute la fonction publique.</li> </ul>	<p>1.1 Programme : services d'apprentissage et services internes</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Objectif 2020)</p>
<p><b>La satisfaction des nouveaux besoins et priorités en matière d'apprentissage nécessite une approche de l'apprentissage souple et en constante évolution</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moyen de consultations, l'École a confirmé que le cadre de son programme de cours commun est toujours pertinent et adapté aux priorités du gouvernement, ainsi qu'aux besoins d'apprentissage de la fonction publique.</li> <li>• L'École a pris des mesures pour remettre sur pied une fonction de gestion du programme de</li> </ul>	<p>1.1 Programme : services d'apprentissage et services internes</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Objectif 2020)</p>

<p>Il existe un risque que les besoins et les nouvelles priorités en matière d'apprentissage dépassent la capacité de l'École à concevoir et à offrir les produits nécessaires.</p>	<p>cours normalisé afin de s'assurer que les produits d'apprentissage demeurent pertinents, adaptés, exacts et conformes aux priorités du gouvernement et aux besoins des apprenants.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'École a collaboré avec d'autres ministères du gouvernement, des établissements d'enseignement et des organismes non gouvernementaux.</li> </ul>		
<p><b>L'amélioration de l'accessibilité et de l'expérience de l'apprenant dépend de la modernisation de l'environnement d'apprentissage physique et technologique</b></p> <p>Il existe un risque que l'environnement d'apprentissage physique et technologique ne soit pas en mesure de soutenir une accessibilité totale et une expérience d'apprentissage positive.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En étroite collaboration avec Services publics et Approvisionnement Canada, l'École a continué à moderniser et à faciliter l'accès à ses installations partout au pays pour procurer une expérience positive à tous ses apprenants.</li> <li>• L'École a continué à travailler avec Services partagés Canada pour s'assurer que sa plateforme d'apprentissage numérique est accessible en tout temps et en tout lieu, et qu'elle présente le moins de problèmes de performance et de pannes possible.</li> <li>• L'École a continué à mettre à l'essai de nouvelles technologies et méthodes d'apprentissage en vue d'améliorer l'expérience d'apprentissage des fonctionnaires.</li> </ul>	<p>1.1 Programme : services d'apprentissage et services internes</p>	<p>Contribuer au perfectionnement d'une fonction publique plus mobilisée, plus novatrice et plus souple (Objectif 2020)</p>



## Résultats : ce que nous avons accompli

### Programmes

#### Nom du programme : services d'apprentissage

#### Description

L'École offre des activités d'apprentissage pour tous les employés de la fonction publique. Elle a entrepris de transformer sa plateforme et ses produits d'apprentissage dans le but d'adopter une approche de l'apprentissage plus moderne qui aidera les fonctionnaires à acquérir les compétences et les connaissances communes dont ils ont besoin pour réaliser des changements véritables et positifs pour le bien des Canadiens. Cette nouvelle approche fait davantage appel à des produits d'apprentissage et à des outils technologiques.

#### Résultats

Au cours de l'exercice 2017-2018, l'École s'est concentrée sur les 3 domaines prioritaires suivants :

##### 1. Apprentissage à l'échelle de la fonction publique

L'École a continué à offrir un programme de cours simplifié qui soutient les priorités du gouvernement et répond aux besoins communs en matière d'apprentissage des fonctionnaires des 4 coins du pays. En 2017-2018, 159 858 apprenants uniques ont suivi des cours à l'École<sup>1</sup>, qui a enregistré 505 734 inscriptions au total. Une approche normalisée et centralisée a également été élaborée pour gérer le programme de cours de l'École, dans le but de s'assurer que les produits d'apprentissage demeurent pertinents et à jour.

Les priorités du gouvernement ont continué à occuper une place centrale dans les apprentissages :

- **Renouvellement des relations avec les peuples autochtones.** L'École a continué à concevoir et à offrir sa série d'apprentissage sur les questions autochtones en réponse à l'appel à l'action 57 de la Commission de vérité et réconciliation, qui demande au gouvernement de sensibiliser les employés de la fonction publique à l'histoire des peuples autochtones. Cette série comporte un éventail d'activités d'apprentissage en classe, d'événements, d'outils en ligne et de vidéos. Pour s'assurer que cette série reflète avec exactitude les points de vue des Premières nations, des Inuits et des Métis et qu'elle répond aux besoins des apprenants, l'École a échangé longuement avec des représentants autochtones et des employés de la fonction publique qui ont participé à la conception des

<sup>1</sup> Par apprenant unique, on entend l'utilisation par un fonctionnaire à titre individuel de n'importe quel produit de l'École au cours d'un exercice financier donné. Ce terme signifie que tous les apprenants sont comptés une seule fois, quel que soit le nombre de produits d'apprentissage qu'ils utilisent.

produits d'apprentissage. Les événements d'apprentissage organisés dans le cadre de la série ont été offerts en ligne et en classe aux apprenants partout au pays.

- **Gouvernement numérique.** Le programme et la transformation numériques du gouvernement ont fait l'objet d'un certain nombre d'occasions d'apprentissage à l'intention des cadres supérieurs, notamment les principaux programmes de transition de l'École et les événements spéciaux organisés partout au pays pour l'ensemble des employés. Le lancement du cours « Savoir-faire en technologie pour les cadres » a été couronné de succès. L'École se prépare à l'offrir aux cadres de toutes les régions. L'École a également collaboré avec le Service numérique canadien et la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada afin de trouver, au sein de la fonction publique et à l'externe, des spécialistes pouvant présenter des séminaires et des ateliers sur le sujet. Par ailleurs, l'École a tenu le tout premier Forum sur le gouvernement numérique; un événement annuel d'une journée pour l'apprentissage de tous les employés.
- **Diversité et inclusion.** L'École a offert des occasions d'apprentissage sur ces sujets à plus de 18 500 apprenants uniques, en classe comme en ligne. Ces sujets ont également été abordés dans 52 événements auxquels ont participé des apprenants partout au pays.
- **Analyse comparative entre les sexes plus.** L'École a collaboré avec le Centre d'apprentissage interculturel d'Affaires mondiales Canada pour offrir 11 ateliers aux 4 coins du pays. En collaboration avec Condition féminine Canada, l'École a également donné accès à des cours, à des outils de travail, à d'autres outils, ainsi qu'à d'autres projets et initiatives.
- **Santé mentale en milieu de travail.** Dans le cadre de sa stratégie d'apprentissage sur la santé mentale, adoptée en partenariat avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, l'École s'est servie d'événements, d'outils en ligne et de produits en classe avec formateur pour sensibiliser les employés de tous les échelons à cette question. L'École a notamment offert une série de cours en ligne à laquelle plus de 4 500 fonctionnaires de partout au pays ont participé.
- **Résultats et livraison.** L'École a organisé des événements, des webinaires et des études de cas à l'appui du programme de résultats et de livraison du gouvernement, notamment une discussion avec Sir Michael Barber, spécialiste de renom en matière de résultats et de livraison. L'activité tenue en décembre 2017 a attiré des cadres supérieurs et des professionnels.
- **Gestion de projets.** En collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et d'autres importants ministères concernés, l'École a effectué une analyse des besoins, un premier pas vers l'amélioration de son programme de gestion de projets. Cette analyse jettera les bases du nouveau programme du début 2018-2019, qui soutient la refonte des politiques sur la planification et la gestion des investissements.

- **Leadership.** Grâce à son programme de leadership revitalisé, l'École a permis à plus de 6 000 fonctionnaires de divers échelons de s'adapter à leurs transitions de carrière et d'affronter les défis que pose l'environnement en pleine évolution de la fonction publique. De plus, les programmes de développement en leadership pour les cadres supérieurs ont offert à 100 cadres de l'expérience pratique pour qu'ils perfectionnent leurs compétences en leadership. Les programmes comportaient des occasions d'apprentissage en classe et des visites d'étude permettant le dialogue avec des experts en la matière et des intervenants de divers secteurs gouvernementaux et non gouvernementaux, comme des dirigeants et des Aînés autochtones.

## 2. L'expérience d'apprentissage

Dans son programme de cours commun, l'École offre des événements d'apprentissage en personne et en ligne, qui sont les modes d'enseignement les plus souples pour répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires en temps opportun. Plus de 40 000 apprenants ont participé à presque 500 événements d'apprentissage tenus partout au Canada (120 dans la région de la capitale nationale et 376 dans les autres régions).

En voici quelques exemples :

- l'Orientation nationale pour stagiaires d'été (3 000 apprenants);
- la Conférence Manion, qui portait sur le renforcement de la confiance des Canadiens envers la fonction publique (1 054 apprenants).

L'École a également continué à transformer certains cours en classe avec formateur en produits d'apprentissage en ligne. La plupart des produits d'apprentissage de l'École sont maintenant disponibles en ligne, soit 275 produits à rythme libre en ligne et 92 cours en classe. Ainsi, en 2017-2018, 74 % des heures d'apprentissage ont été offertes en ligne, comparativement à 26 % en classe et lors des événements.

Même si l'École a réduit le nombre de produits d'apprentissage offerts en classe de plus de moitié depuis 2013-2014, les 92 produits qu'elle a offerts en classe ont été efficaces, pertinents et offerts plus souvent. En fait, l'accès à des apprentissages en classe avec formateur a augmenté dans l'ensemble, surtout dans les régions. Les produits en classe jouent encore un rôle de premier plan dans les programmes dont les objectifs d'apprentissage visent à susciter des changements de comportement, comme dans le cas du perfectionnement du leadership. L'École a déployé des efforts particuliers pour augmenter le nombre de cours offerts en classe dans les régions. Un total de 54 % des cours en classe ont été offerts dans 59 endroits des 4 coins du pays et le 46 % restant dans la région de la capitale nationale, ce qui correspond mieux à la répartition régionale des fonctionnaires.

De plus, 18 webdiffusions régionales ont été offertes à partir de divers emplacements au Canada. 365 apprenants y ont participé en personne et 5 474 en ligne. En moyenne,

### GCcampus : plateforme d'apprentissage numérique

- 1,4 million de séances d'apprentissage en 2017-2018
- Augmentation de 18,6 % des inscriptions en ligne comparativement à 2016-2017
- Voici les 3 cours où il y a eu le plus d'inscriptions :
  - Création d'un milieu de travail respectueux : en ligne à rythme libre (27 908 inscriptions)
  - Sensibilisation à la sécurité (27 411 inscriptions)
  - Principes fondamentaux de la gestion de l'information (22 769 inscriptions)

30 apprenants participaient en personne à ses événements qui étaient diffusés sur le Web et 456 y assistaient en ligne. L'École a également organisé 21 semaines de l'apprentissage partout au pays. Il s'agit d'une augmentation, puisque 13 ont été tenues en 2016-2017 en Ontario, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. Ces semaines consacrées à l'apprentissage comportent une série de cours en classe donnés par des formateurs, d'événements et d'ateliers offerts aux fonctionnaires qui travaillent en dehors des 13 points de service de l'École.

L'École a continué à solidifier ses relations avec ses clients pancanadiens pour répondre aux besoins des fonctionnaires. L'École s'est associée à des partenaires comme la Communauté nationale des gestionnaires et le Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux pour offrir plusieurs événements d'apprentissage, comme les Journées d'apprentissage pour les gestionnaires, ainsi que le Camp de carrières, un événement annuel. De plus, l'École a travaillé en partenariat avec l'ensemble des Conseils fédéraux régionaux pour organiser 10 salons de l'innovation régionaux dans 12 villes canadiennes afin de mettre en évidence l'innovation et le renouvellement.

### 3. L'innovation source de résultats

En 2017-2018, l'École a également pris des mesures pour améliorer l'expérience de l'utilisateur et la fonctionnalité de GCcampus, sa plateforme d'apprentissage numérique. Des consultations auprès d'apprenants et d'intervenants externes ont permis de constater que les apprenants voulaient une plateforme compatible avec les appareils mobiles et intégrée aux autres plateformes du gouvernement, comme OutilsGC.

Par conséquent, l'École a modifié l'approche de conception qu'elle adopte pour mettre au point ses produits d'apprentissage. Cela signifie que les nouveaux produits d'apprentissage en ligne seront optimisés pour que les appareils mobiles y aient accès.

Pour être à l'écoute des dernières tendances en matière de techniques et de technologies d'apprentissage, l'École :

- a mis à l'essai de nouvelles méthodes, comme offrir des micro-leçons dans le cadre de sa série d'apprentissage sur les questions autochtones et inviter les apprenants à amener leurs propres appareils en classe et aux événements;
- s'est penchée sur le recours à de nouveaux outils et à de nouvelles méthodes comme les baladodiffusions et les vidéos interactives pour aider les apprenants au travail;
- a investi dans l'infrastructure du Laboratoire d'innovation et la capacité d'utiliser une approche conceptuelle;
- a participé à des conférences et à des démonstrations de fournisseurs pour découvrir et mettre à l'essai de nouveaux outils et de nouvelles méthodes.

L'École a également mis à profit des partenariats novateurs avec d'autres organisations. Par exemple, l'École a collaboré avec de nombreux ministères et cercles d'employés autochtones pour mettre en place des accords relatifs aux micro-missions et un groupe d'expert en la matière composé de 24 membres provenant de 11 organisations. L'École a pu avoir accès à l'expertise découlant de ces partenariats pour rédiger du contenu, obtenir des conseils et animer les cours.

Enfin, l'École a offert divers produits d'apprentissage sur l'innovation et l'expérimentation. Ces occasions d'apprentissage ont permis aux fonctionnaires d'acquérir les outils et les compétences nécessaires pour s'adapter aux changements, gérer des projets complexes, ainsi que soutenir le renouvellement de la fonction publique et l'excellence du service. Le cours en ligne Créativité et innovation en milieu de travail en est un exemple. Il a été offert à 419 fonctionnaires en 2017-2018.

### Résultats atteints

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
Les participants sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.	Pourcentage des participants évalués qui ont eu un changement de comportement au travail	Pour les cours évalués, 60 % des participants	Cycle de 3 ans	91 % des participants évalués sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.	94 % des participants évalués sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.	79 % des participants évalués sont en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris dans leur travail.
Les connaissances sont acquises grâce à la participation au Programme des services	Pourcentage des cours évalués qui ont eu pour résultat d'accroître les connaissances	100 % des cours évalués	Cycle de 3 ans	Non disponibles*	Non disponibles*	100 % des cours évalués ont eu pour résultat d'accroître les

Résultats attendus	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2015-2016
d'apprentissage de l'École.	des participants					connaissances des participants.
Les participants sont satisfaits des activités offertes dans le cadre du Programme des services d'apprentissage de l'École.	Pourcentage des participants évalués qui sont satisfaits des activités d'apprentissage	80 % des participants évalués	Fin de l'exercice financier	88 % des participants évalués étaient satisfaits des activités d'apprentissage	90 % des participants évalués étaient satisfaits des activités d'apprentissage	89 % des participants évalués étaient satisfaits des activités d'apprentissage

\* Les données de cet indicateur n'ont été recueillies ni en 2016-2017 ni en 2017-2018. Par contre, des données ont été recueillies sur la perception des apprenants quant à leur acquisition de connaissances. Le pourcentage de répondants qui ont indiqué avoir plus de connaissances après une activité d'apprentissage est le suivant : 78 % en 2015-2016; 78 % en 2016-2017; 76 % en 2017-2018.

#### Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
58 009 726	63 350 543	68 886 131	55 437 037	(7 913 506)

Aux termes du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, si l'École ne dépense pas tous ses revenus pour un exercice financier donné, elle peut utiliser les revenus inutilisés à l'exercice financier suivant. La différence entre les « dépenses prévues » et le « budget principal des dépenses » correspond aux dépenses que l'École prévoyait financer de la sorte.

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
410	421	11

Le nombre d'équivalents temps plein s'est avéré 3 % plus élevé que prévu. Toutefois, le total des dépenses en services d'apprentissage a été 12 % moindre que les prévisions. Ces dépenses sont principalement inférieures aux prévisions en raison de l'efficacité générale des modes d'enseignement de l'École et de la diminution des investissements suivant l'achèvement de l'initiative de transformation triennale. L'exercice 2017-2018 aura été une année de transition ayant permis d'évaluer les résultats atteints, de revoir les ressources disponibles et de planifier les investissements des prochaines années.

## 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 renvoient aux activités et aux ressources de 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes du ministère. Les 10 catégories de services sont : services de gestion 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 des technologies de l'information, services de gestion des biens, services de gestion du matériel et services de gestion des acquisitions.

### Résultats

Pendant l'année, l'École a rationalisé son effectif de cadres et a préconisé une structure organisationnelle plus simple, claire et intégrée. S'en est suivi le lancement d'un examen de la classification de tous les postes autres que ceux de cadres.

L'École a mis sur pied un nouveau processus d'affectation des ressources financières et de surveillance de leur utilisation. Les budgets d'exploitation et d'investissement ont été alloués aux gestionnaires des centres de coût au début de l'exercice financier pour les aider à atteindre leurs résultats escomptés. L'École continue à peaufiner ses processus en vue d'affecter les budgets le plus tôt possible en cours d'exercice. Les améliorations à cet égard auront des effets directs sur la planification et l'atteinte des résultats.

La planification des achats a également été simplifiée afin de regrouper les achats et de conclure des contrats pluriannuels tout en s'assurant que des ressources sont disponibles au besoin.

L'équipe de la Planification des achats a efficacement conclu des contrats plus importants du côté des ressources en technologies de l'information, ce qui a contribué à accroître l'intérêt de l'industrie et à améliorer la qualité des ressources acquises.

L'École a soutenu de diverses manières la priorité de la fonction publique accordée aux milieux de travail sains et productifs. En plus d'offrir un programme de sensibilisation à la santé mentale à la fonction publique, l'École a maintenu son engagement envers le bien-être et la santé mentale au sein de son organisation. Voici quelques initiatives qu'a prises l'École à l'appui d'un milieu de travail sain :

- élaborer une Stratégie sur la santé mentale au travail en collaborant avec son sous-comité sur la santé psychologique et le bien-être, ainsi qu'en communiquant avec d'autres ministères pour étudier leurs pratiques exemplaires;
- participer au Groupe de travail mixte sur la santé mentale pour respecter les priorités du greffier du Conseil privé quant à la santé mentale et au bien-être au travail;
- organiser 4 tables rondes sur les problèmes de santé mentale pour sensibiliser les employés de l'École, notamment une table ronde intitulée « Normaliser la conversation sur la santé mentale », à laquelle 419 personnes ont participé par webdiffusion et 60 apprenants en personne;
- revoir ses pratiques d'accueil et d'intégration des nouveaux employés pour favoriser leur participation, améliorer leur compréhension de leur rôle et soutenir leur bien-être aux étapes charnières de transition professionnelle.

#### Ressources financières budgétaires des Services internes (en dollars)

Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2017-2018
19 567 811	20 501 856	23 502 871	20 852 597	350 741

Aux termes du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, si l'École ne dépense pas tous ses revenus pour un exercice financier donné, elle peut utiliser les revenus inutilisés à l'exercice financier suivant. La différence entre les « dépenses prévues » et le « budget principal des dépenses » correspond aux dépenses que l'École prévoyait financer de la sorte.

Le total des dépenses en services internes a été légèrement plus élevé que prévu en raison de l'acquisition d'équipement et de meubles pour moderniser les bureaux.

## Ressources humaines (équivalents temps plein) des Services internes

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2017-2018	Nombre d'équivalents temps plein réels 2017-2018	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2017-2018
187	159	(28)

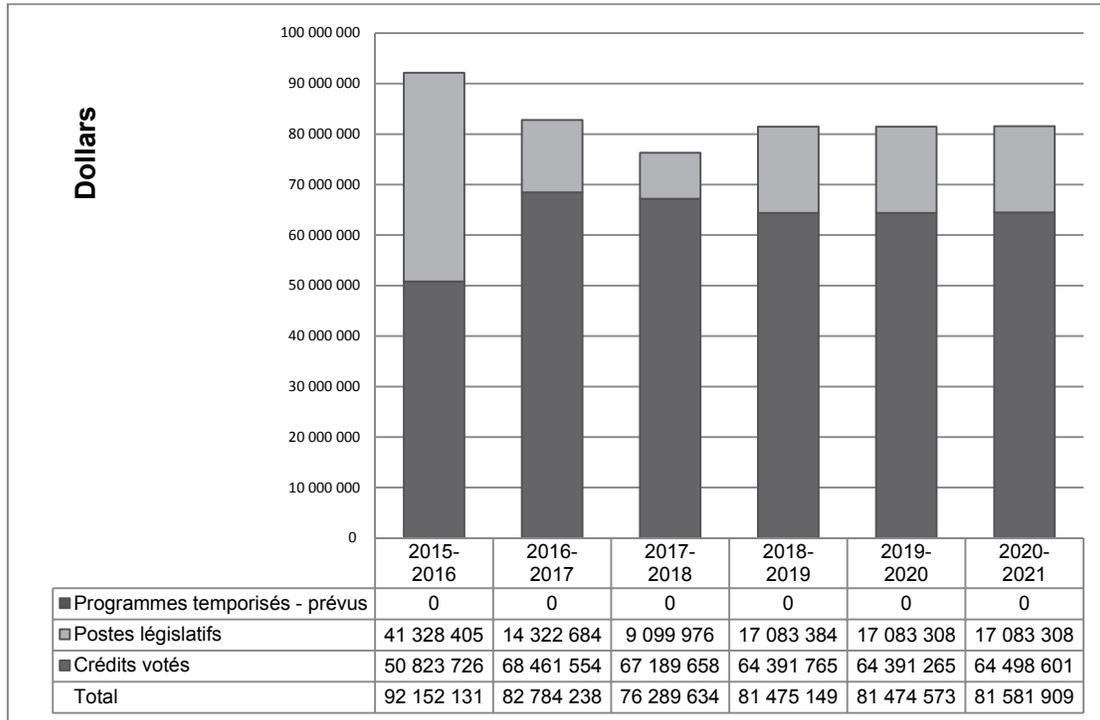
Le nombre plus faible que prévu d'équivalents temps plein au sein des services internes est le résultat de la réduction naturelle des effectifs et des postes à pourvoir.



## Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

### Dépenses réelles

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



En 2017-2018, l'École a mis fin à 3 années de changements importants par l'adoption d'un modèle de gestion qui optimise l'apprentissage numérique et d'un programme de cours modernisé. Pendant ces 3 années, les dépenses de l'École ont augmenté en raison des investissements nécessaires pour apporter les changements.

L'exercice 2017-2018 a été une année de transition où les dépenses ont été moindres, puisque la plupart des investissements liés à la transformation avaient été faits en 2016-2017. Les résultats des importants exercices d'examen entrepris en 2017-2018 orienteront les décisions quant aux prochains investissements.

Bien que ces facteurs aient amené une diminution des dépenses en 2017-2018, les dépenses prévues pour les prochains exercices devraient augmenter, puisque l'École continue d'investir dans des bonifications novatrices pour sa plateforme d'apprentissage et d'offrir de nouveaux programmes d'apprentissage et services novateurs.

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

Programmes et services internes	Budget principal des dépenses 2017-2018	Dépenses prévues 2017-2018	Dépenses prévues 2018-2019	Dépenses prévues 2019-2020	Autorisations totales pouvant être utilisées 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2017-2018	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2016-2017	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2015-2016
Services d'apprentissage	58 009 726	63 350 543	60 910 915	60 910 484	68 886 131	55 437 037	61 017 208	59 000 898
<b>Total partiel</b>	58 009 726	63 350 543	60 910 915	60 910 484	68 886 131	55 437 037	61 017 208	59 000 898
Services internes	19 567 811	20 501 856	20 564 234	20 564 089	23 502 871	20 852 597	21 767 030	33 151 233
<b>Total</b>	77 577 537	83 852 399	81 475 149	81 474 573	92 389 002	76 289 634	82 784 238	92 152 131

Aux termes du paragraphe 18(2) de la Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, si l'École ne dépense pas tous ses revenus pour un exercice financier donné, elle peut utiliser les revenus inutilisés à l'exercice financier suivant. La différence entre les « dépenses prévues » et le « budget principal des dépenses » correspond aux dépenses que l'École prévoyait financer de la sorte.

## Ressources humaines réelles

Sommaire des ressources humaines pour les programmes et les services internes  
(équivalents temps plein)

Programmes et services internes	Équivalents temps plein réels 2015-2016	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein prévus 2017-2018	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Équivalents temps plein prévus 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020
Services d'apprentissage	474	428	410	421	442	442
<b>Total partiel</b>	474	428	410	421	442	442
Services internes	210	153	187	159	153	153
<b>Total</b>	684	581	597	580	595	595

Comme il a été mentionné précédemment, la diminution des dépenses en 2017-2018 est principalement attribuable à l'achèvement des investissements de 2016-2017 pour les initiatives de changements. Les dépenses et le nombre d'équivalents temps plein devraient augmenter en 2018-2019, puisque l'École continue à mettre en place de nouveaux programmes d'apprentissage et services novateurs.

## 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, consulter les [Comptes publics du Canada de 2017-2018](#)<sup>v</sup>.

## Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de l'École de la fonction publique du Canada avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>vi</sup>.

## 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 2018 se trouvent sur le [site Web de l'École](#)<sup>vii</sup>.

### Faits saillants des états financiers

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus 2017-2018	Résultats réels 2017-2018	Résultats réels 2016-2017	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats prévus 2017-2018)	Écart (résultats réels 2017-2018 moins résultats réels 2016-2017)
Total des charges	91 612 727	88 645 678	95 460 007	(2 967 049)	(6 814 329)
Total des revenus	6 067 702	9 744 981	7 978 194	3 677 279	1 766 787
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	85 545 025	78 900 697	87 481 813	(6 644 328)	(8 581 116)

Les dépenses réelles ont diminué en 2017-2018 en raison de l'achèvement de la plupart des investissements liés à la transformation en 2016-2017. La diminution observée par rapport aux montants prévus est principalement attribuable à une réduction des dépenses d'exploitation.

En raison d'un financement pluriannuel obtenu pour les Programmes de développement en leadership pour les cadres supérieurs, les revenus ont augmenté par rapport à ceux de l'exercice précédent et au montant prévu.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2018 (en dollars)

Renseignements financiers	2017-2018	2016-2017	Écart (2017-2018 moins 2016-2017)
Total des passifs nets	14 520 039	15 489 114	(969 075)
Total des actifs financiers nets	9 067 858	10 181 046	(1 113 188)
Dette nette du ministère	5 452 181	5 308 068	144 113
Total des actifs non financiers	5 540 338	4 927 931	612 407
Situation financière nette du ministère	88 157	(380 137)	(468 294)

Remarque : Toute différence entre les états financiers et ce tableau est attribuable à l'arrondissement des chiffres.

La baisse du total des passifs nets est principalement attribuable à une diminution des salaires à payer.

Le total des actifs financiers net a diminué principalement à cause d'une réduction des sommes à recevoir des autres ministères et organismes du gouvernement.

Le total des actifs non financiers a augmenté en raison de l'acquisition de meubles et la rénovation des bureaux.

La situation financière nette d'ensemble de l'École est meilleure qu'à l'exercice précédent en raison de l'augmentation des actifs non financiers, composés principalement d'immobilisations corporelles.

## Renseignements supplémentaires

### Renseignements ministériels

#### **Profil organisationnel**

**Ministre de tutelle :** L'honorable Scott Brison, président du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique

**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<sup>viii</sup>

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

#### **Cadre de présentation de rapports**

Voici le résultat stratégique et l'architecture d'alignement des programmes de référence pour 2017-2018 de l'École de la fonction publique du Canada :

**1. Résultat stratégique :** Les fonctionnaires fédéraux ont les connaissances, les habiletés et les compétences communes dont ils ont besoin pour exercer leurs responsabilités envers les Canadiens.

- **Programme :** Services d'apprentissage
- **Services internes**

### Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires qui suivent sont accessibles sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)<sup>ix</sup> :

- ▶ Stratégie ministérielle de développement durable
- ▶ Évaluations
- ▶ Audits internes
- ▶ Réponse aux comités parlementaires et aux audits externes
- ▶ Frais

## Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)<sup>x</sup>. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les descriptions, les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédéraux connexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent du ministre des Finances.

## Coordonnées de l'organisation

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

Téléphone : 1-866-703-9598

Télécopieur : 1-866-944-0454

Courriel : [csps.registrar-registraire.efpc@canada.ca](mailto:csps.registrar-registraire.efpc@canada.ca)

Site Web : [www.monecole-myschool.gc.ca](http://www.monecole-myschool.gc.ca)

## 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 ou des initiatives sur divers ensembles de personnes (femmes, hommes ou autres). L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot « plus », signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent. Un processus d'ACS+ pourrait être, à titre d'exemple, le recours à des données ventilées selon le sexe, le genre et d'autres facteurs identitaires pour les analyses du rendement, et la détermination de toute répercussion du programme sur divers groupes de personnes dans l'optique de modifier les initiatives pour les rendre plus inclusives.

### **architecture d'alignement des programmes (Program Alignment Architecture)**

Répertoire structuré de tous les programmes d'un ministère ou organisme qui décrit les liens hiérarchiques entre les programmes et les liens aux résultats stratégiques auxquels ils contribuent.

### **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 approuvés par le Conseil du Trésor au plus tard le 1er février. Elles peuvent donc comprendre des montants qui s'ajoutent aux dépenses prévues indiquées 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 de travail prévues. Les heures normales sont établies dans les conventions collectives.

### **évaluation (evaluation)**

Au sein du gouvernement du Canada, collecte et analyse systématiques et neutres de données probantes en vue d'évaluer le bien-fondé, le mérite ou la valeur. L'évaluation guide la prise de décisions, les améliorations, l'innovation et la reddition de comptes. Elle porte habituellement sur les programmes, les politiques et les priorités et examine des questions se rapportant à la pertinence, à l'efficacité et à l'efficience. Toutefois, selon les besoins de l'utilisateur, l'évaluation peut aussi examiner d'autres unités, thèmes et enjeux, notamment des solutions de rechange aux interventions existantes. L'évaluation utilise généralement des méthodes de recherche des sciences sociales.

### **expérimentation (experimentation)**

Activités visant à étudier, mettre à l'essai et comparer les effets et les répercussions de politiques, d'interventions et d'approches pour savoir ce qui fonctionne et ne fonctionne pas, et à étayer la prise de décision sur des éléments probants.

### **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.

**initiative horizontale (horizontal initiative)**

Initiative dans le cadre de laquelle 2 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 3 ans et sont présentés au Parlement au printemps.

**priorité (priority)**

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

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

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2017-2018, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2015 (c'est-à-dire la croissance de la classe moyenne, un gouvernement ouvert et transparent, un environnement sain et une économie forte, la diversité en tant que force du Canada, ainsi que la sécurité et les possibilités).

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

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

**programme (program) (s'applique aux ministères dont le rapport est fondé sur l'architecture d'alignement des programmes)**

Groupe de ressources et d'activités connexes géré de manière à répondre à des besoins précis et à atteindre les résultats visés; ces ressources et activités sont traitées comme une unité budgétaire.

**programme temporisé (sunset program)**

Programme ayant une durée fixe et dont le financement et l'autorisation politique ne sont pas permanents. Lorsqu'un tel programme arrive à échéance, une décision doit être prise quant à son maintien. Dans le cas d'un renouvellement, la décision précise la portée, le niveau de financement et la durée.

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

Rapport d'un ministère recevant des crédits parlementaires qui présente les réalisations réelles 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.

**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 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.

**structure de gestion, des ressources et des résultats (Management, Resources and Results Structure)**

Cadre global qui consiste en un répertoire des programmes, des ressources, des résultats, des indicateurs de rendement et de l'information sur la gouvernance d'une organisation. Les programmes et les résultats sont décrits en fonction du lien hiérarchique qui les unit, ainsi que du ou des résultats stratégiques auxquels ils contribuent. La structure de gestion, des ressources et des résultats est élaborée à partir de l'architecture d'alignement des programmes.

## Notes en fin d'ouvrage

---

- i Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- ii Loi sur la modernisation de la fonction publique, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/>
- iii Loi sur l'École de la fonction publique, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/>
- iv Lettre de mandat du ministre, <https://pm.gc.ca/fra/lettres-de-mandat>
- v Comptes publics du Canada, <http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- vi Infobase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html>
- vii Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- viii Loi sur l'École de la fonction publique du Canada, <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/>
- ix Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- x Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>