

# École de la fonction publique du Canada

2019-2020

## **Plan ministériel**

---

L'honorable Joyce Murray  
Présidente du Conseil du Trésor et ministre du  
Gouvernement numérique

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor,  
2019  
No de catalogue : SC100-9F-PDF  
ISSN : 2371-8390

---

## Table des matières

Message de la ministre .....	1
Aperçu de nos plans et contexte opérationnel .....	3
Résultats prévus : ce que nous voulons accomplir cette année et par la suite .....	5
Responsabilités essentielles .....	5
Apprentissage commun dans la fonction publique .....	5
Description .....	5
Faits saillants de la planification.....	5
Services internes .....	13
Description .....	13
Faits saillants de la planification.....	13
Dépenses et ressources humaines.....	15
Dépenses prévues .....	15
Ressources humaines prévues .....	17
Budget des dépenses par crédit voté .....	17
État des résultats condensé prospectif .....	17
Renseignements complémentaires .....	19
Renseignements ministériels.....	19
Profil organisationnel.....	19
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités.....	19
Cadre de présentation de rapports .....	19
Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes .....	20
Tableaux de renseignements supplémentaires .....	20
Dépenses fiscales fédérales.....	20
Coordonnées de l'organisation .....	20
Annexe : définitions .....	21
Notes en fin d'ouvrage .....	25

---



## Message de la ministre

En tant que ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de vous présenter le plan ministériel de celle-ci pour l'exercice 2019-2020.

En réunissant des employés de tous les niveaux, qu'il s'agisse d'étudiants nouvellement recrutés ou de cadres chevronnés, et grâce aux possibilités d'apprentissage qu'elle offre, l'École représente un forum d'innovation et d'échange pour l'ensemble de la fonction publique. Elle offre notamment une grande variété de cours, d'événements et de ressources numériques à l'échelle nationale dans les deux langues officielles. Grâce à son approche pangouvernementale en matière d'apprentissage, l'École contribue à ce que des données probantes servent à définir les résultats à atteindre à la fonction publique et à ce que l'excellence et la souplesse caractérisent les services offerts aux Canadiens.



Afin de mieux répondre aux besoins d'apprentissage des fonctionnaires en ce qui a trait aux priorités du gouvernement et de la fonction publique, l'École élabore de nouveaux services et secteurs d'activité pour favoriser l'innovation et le changement au gouvernement du Canada. Mentionnons notamment les nouveaux services d'apprentissage fournis par l'Académie du numérique, qui appuient l'établissement d'un gouvernement numérique, ainsi que d'autres produits d'apprentissage approfondis (gamme Excellence), de même que de nouveaux services appuyant la recherche et l'élaboration de politiques dans le secteur public.

L'apprentissage commun demeurera au cœur des activités de l'École. En 2019-2020, l'École continuera d'améliorer la qualité de ses produits d'apprentissage et de les rendre plus ouverts et accessibles aux fonctionnaires. En mettant de nouveau l'accent sur les partenariats, l'École aura accès à une précieuse expertise et pourra créer des possibilités d'apprentissage plus efficacement.

L'École entend également offrir une expérience d'apprentissage plus adaptée, intuitive et conviviale. Pour ce faire, elle améliorera sa plateforme d'apprentissage numérique et expérimentera de nouvelles méthodes et technologies d'apprentissage.

Entre tous ces efforts, l'École demeurera la pierre angulaire de l'apprentissage dans la fonction publique, préparant les fonctionnaires pour les défis d'aujourd'hui et les possibilités de demain.

Pour en savoir plus sur les activités de l'École et les possibilités d'apprentissage qu'elle offre aux employés de la fonction publique centrale, veuillez consulter son site Web à [www.myschool-monecole.gc.ca](http://www.myschool-monecole.gc.ca)<sup>1</sup>.

**L'honorable Joyce Murray**

Présidente du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique

## Aperçu de nos plans et contexte opérationnel

L'évolution rapide des technologies, les changements démographiques et les relations mondiales modifient le contexte dans lequel la fonction publique du Canada évolue. Pour s'adapter, les fonctionnaires n'ont d'autre choix que d'adopter une mentalité numérique et travailler de façon plus axée sur les résultats, fondée sur des données probantes et horizontale.

En tant que fournisseur d'apprentissage commun pour la fonction publique centrale, l'École de la fonction publique du Canada joue un rôle clé en aidant les fonctionnaires à suivre le rythme de ces changements et à continuer de servir les Canadiens avec excellence dans cette ère numérique.

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

Selon la *Loi sur l'EFPC*, l'École a la mission suivante :

- 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;
- mener des recherches et sensibiliser la population à la gestion du secteur public et à l'administration publique.

L'École offre un programme de cours commun pour doter les employés de la fonction publique centrale des connaissances, des aptitudes et des compétences dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités et servir les Canadiens avec excellence.

Afin de mettre davantage l'accent sur les grandes priorités du gouvernement et de la fonction publique et d'améliorer l'expérience d'apprentissage des fonctionnaires, l'École restructure son programme de cours commun selon cinq nouveaux secteurs d'activité :

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

L'École améliorera également sa plateforme d'apprentissage numérique afin d'optimiser l'accès à l'apprentissage qu'elle offre et d'accroître le niveau de satisfaction à cet égard. Les améliorations prévues permettront d'offrir une expérience d'apprentissage plus ouverte et axée sur l'utilisateur qui répondra mieux aux besoins et aux attentes des fonctionnaires d'aujourd'hui.

L'École a également cerné des possibilités d'offrir de nouveaux types de services d'apprentissage et d'innovation, afin d'approfondir et de mieux cibler le perfectionnement des connaissances et des compétences au sein de la fonction publique centrale. Élaborés en collaboration avec des partenaires des secteurs public, privé et universitaire, ces nouveaux services compléteront la prestation de l'apprentissage commun de l'École et l'aideront à appuyer et à promouvoir l'innovation et le changement dans l'ensemble du gouvernement du Canada.

De nouveaux services seront aussi mis en place pour répondre aux besoins supplémentaires de la fonction publique. Ces services comprendront notamment les suivants :

- offrir un apprentissage sur mesure et les produits de la gamme Excellence pour répondre aux besoins d'apprentissage spécialisés;
- mener des recherches en administration publique;
- réaliser des projets novateurs visant à mettre à l'essai de nouvelles pratiques;
- mettre au point des outils qui peuvent servir à améliorer l'élaboration et l'exécution des politiques et des programmes gouvernementaux (par exemple, des projets visant à tester l'intelligence artificielle et à analyser les besoins en ressources humaines).

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

Pour de plus amples renseignements sur les plans, les priorités et les résultats prévus de l'École de la fonction publique du Canada, consulter la section « Résultats prévus » du présent rapport.



## Résultats prévus : ce que nous voulons accomplir cette année et par la suite

### Responsabilités essentielles

#### Apprentissage commun dans la fonction publique

##### Description

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

##### Faits saillants de la planification

Pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle qui consiste à offrir un apprentissage commun dans la fonction publique, l'École doit atteindre quatre résultats : offrir un apprentissage **adapté**, de **haute qualité** et **accessible**, et renforcer la capacité d'**innovation** dans l'ensemble de la fonction publique centrale.

#### 1. L'apprentissage commun correspond aux besoins en matière d'apprentissage

Conformément à son mandat d'inciter à la fierté et à l'excellence dans la fonction publique, l'École offre des possibilités d'apprentissage qui répondent aux besoins d'apprentissage de la fonction publique et jettent les bases d'une culture fondée sur une éthique et des valeurs partagées, des pratiques communes et l'excellence en gestion.

En 2019-2020, l'École continuera de recentrer le programme de cours commun selon les secteurs d'activité dans cinq domaines clés afin de mieux répondre aux besoins d'apprentissage et de soutenir les priorités du gouvernement et de la fonction publique.

Le premier secteur d'activité est celui des **Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public**, qui offrira des possibilités d'apprentissage souples, adaptées et complètes dans des domaines propres aux rouages du gouvernement. Ces domaines comprennent la gestion financière, la délégation des pouvoirs, les transitions de carrière et le perfectionnement des cadres, ainsi que la formation de base pour divers spécialistes fonctionnels.

L'École fournira également des produits d'apprentissage par l'intermédiaire d'un nouveau secteur d'activité, les **Compétences transférables**, afin d'aider les fonctionnaires à acquérir des connaissances et des compétences qui s'appliquent tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur de celui-ci. Ces compétences comprendront, entre autres, une meilleure gestion de projet, la mobilisation du public et des clients, la communication efficace et les bases du leadership.

Grâce à la nouvelle **Académie du numérique**, l'École offrira un éventail de possibilités d'apprentissage pour aider les fonctionnaires à acquérir les compétences et à développer les

réseaux nécessaires pour améliorer la prestation des services numériques et répondre aux besoins et aux attentes des Canadiens dans un monde numérique. L'Académie combinera l'apprentissage en ligne, en classe et pratique pour maintenir et approfondir la capacité numérique dans l'ensemble de la fonction publique et ainsi appuyer le développement d'un gouvernement ouvert et numérique.

S'appuyant sur le programme de cours actuel, le secteur d'activité **Apprentissage sur les questions autochtones** offrira une gamme de possibilités d'apprentissage pour mieux faire connaître les enjeux autochtones à tous les fonctionnaires du Canada. Ce secteur offrira également un apprentissage ciblé à l'intention des fonctionnaires autochtones. En créant un centre d'excellence sur les questions autochtones, l'École démontrera son appui envers l'engagement du gouvernement du Canada en matière de réconciliation avec les peuples autochtones.

Enfin, le secteur d'activité **Milieu de travail respectueux et inclusif** de l'École offrira des produits et des activités d'apprentissage sur des sujets comme la diversité et l'inclusion, l'analyse comparative entre les sexes plus et la sensibilisation à la santé mentale. Ces produits d'apprentissage aideront les fonctionnaires à répondre à l'appel lancé par le greffier du Conseil privé dans son vingt-cinquième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada pour créer des milieux de travail sains et respectueux dans toute la fonction publique.

Afin d'atténuer le risque que son offre d'apprentissage ne réponde pas aux besoins de la fonction publique partout au pays, l'École établira une fonction régionale de relations avec la clientèle et de partenariats pour compléter ses activités nationales en matière de relations avec la clientèle. Ainsi, elle pourra poursuivre sa collaboration avec la fonction publique et les intervenants externes partout au Canada pour cerner les besoins d'apprentissage et faire progresser la collaboration en matière d'apprentissage et de perfectionnement.

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

Afin de maintenir la qualité de l'apprentissage commun pour la fonction publique centrale, l'École continuera d'examiner systématiquement ses produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils sont exacts et à jour. Elle continuera également de mettre à l'essai de nouveaux produits d'apprentissage au fur et à mesure de leur élaboration afin de recueillir les commentaires des apprenants, d'apporter des corrections et d'améliorer la qualité des produits avant qu'ils ne soient entièrement mis en œuvre.

De plus, l'École travaillera de concert avec des partenaires au sein et en dehors du gouvernement afin d'élaborer et d'appliquer des méthodes plus souples et plus axées sur l'utilisateur pour accélérer la conception, l'élaboration et la prestation de l'apprentissage. Pour ce faire, il faudra expérimenter de nouvelles méthodes et technologies d'apprentissage afin d'en tester l'efficacité.

Ces partenariats prévoiront également le partage du contenu d'apprentissage entre les ministères et organismes afin d'offrir un apprentissage plus efficace, de réduire le chevauchement et de favoriser la collaboration.

En explorant les possibilités d'accès à l'expertise et aux outils, l'École s'assurera également de la qualité des produits d'apprentissage qu'elle offre. Par exemple, elle continuera d'établir des partenariats avec le milieu universitaire et d'autres secteurs pour créer de nouvelles possibilités d'apprentissage, effectuer des recherches et promouvoir le partage des connaissances.

Comme nous l'avons mentionné, l'École élaborera un apprentissage de qualité supérieure (gamme Excellence) afin d'offrir un perfectionnement des compétences plus approfondi et plus substantiel, ainsi que des programmes d'études qui vont au-delà des éléments de base, comme le nouveau cours pilote de la gamme Excellence sur l'analyse comparative entre les sexes plus offert à l'automne 2018. Parmi les autres produits de cette gamme, mentionnons les cours offerts par l'Académie du numérique visant à créer une culture numérique de pointe chez les fonctionnaires.

Un apprentissage sur mesure sera mis au point à partir des fondements du programme de cours commun. Ainsi, l'École collaborera avec les ministères qui en font la demande pour adapter certains produits d'apprentissage à leur contexte unique et offrir un apprentissage sur mesure qui répond à leurs besoins d'apprentissage particuliers.

L'École continuera de moderniser ses paramètres de mesure de la qualité et de l'effet de l'apprentissage qu'elle offre par les moyens suivants :

- l'adoption de méthodes reconnues à l'échelle internationale;
- le renouvellement de la méthodologie d'enquête en collaboration avec des experts de l'industrie;
- l'expérimentation d'outils d'intelligence artificielle pour exploiter les commentaires des apprenants.

L'École utilisera ces données ainsi que les commentaires sur le service à la clientèle pour améliorer la conception, l'élaboration et la prestation de l'apprentissage et des services à la clientèle. Ces mesures permettront de s'assurer que les produits et l'expérience d'apprentissage offerts par l'École sont d'une qualité optimale et atténueront tout risque à cet égard.

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

L'École continuera d'améliorer l'accès à l'apprentissage en classe et en ligne pour les employés de la fonction publique centrale partout au pays dans les deux langues officielles. Pour ce faire, l'École tirera parti de partenariats avec les conseils fédéraux régionaux, la Communauté nationale des gestionnaires, le Bureau des partenariats de la communauté des politiques et le

Réseau des jeunes fonctionnaires fédéraux pour cerner les besoins d'apprentissage régionaux et y répondre.

Par exemple, l'École élaborera et offrira des cours, des événements, des ateliers et des webémissions dans les deux langues officielles. Elle continuera également d'offrir de l'apprentissage en personne aux fonctionnaires qui travaillent dans des régions éloignées ou mal desservies du pays au moyen de semaines d'apprentissage intensif.

S'appuyant sur des expériences antérieures, l'École utilisera des analyses de données avancées pour examiner la façon dont GCcampus est utilisé et trouver des moyens d'offrir un meilleur accès et une expérience plus conviviale. En étudiant la façon dont les utilisateurs naviguent dans les produits d'apprentissage, l'École pourra élaborer des outils de soutien du rendement et offrir directement aux apprenants les connaissances qu'ils souhaitent acquérir.

L'École s'efforcera également d'améliorer l'expérience mobile des apprenants sur GCcampus et de revitaliser son site Web et ses plateformes de médias sociaux afin de rendre certains contenus d'apprentissage ouverts et plus faciles d'accès, notamment des vidéos, des outils de travail et des cours en ligne. La plateforme GCcampus sera mise à niveau vers une architecture plus moderne et plus performante sur le plan technique, en conformité avec les normes numériques gouvernementales.

Afin d'atténuer le risque qu'elle ne soit pas en mesure d'offrir un accès uniforme à GCcampus aux fonctionnaires à l'échelle nationale, l'École continuera de travailler avec Services partagés Canada et d'autres organisations pour maintenir sa technologie et sa capacité de réseau et réagir aux risques de sécurité à mesure qu'ils se présentent.

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

Reconnaissant que l'innovation peut être synonyme d'apprentissage à l'échelle organisationnelle, l'École offrira de nouveaux services pour renforcer la capacité d'innovation de la fonction publique centrale et aider les fonctionnaires à répondre aux exigences d'un environnement numérique en évolution rapide. Ces services comprennent des projets expérimentaux qui font appel à des technologies et à des approches novatrices.

Les projets suivants en sont quelques exemples :

- Un projet sera réalisé en partenariat avec d'autres organisations afin d'examiner la réglementation fédérale à l'aide de l'intelligence artificielle et de tester la façon dont cette méthode pourrait être utilisée pour l'élaboration de politiques.

- Un projet pilote sera réalisé en collaboration avec Statistique Canada afin d'élaborer un outil d'analyse de la capacité des ressources humaines. Il en résultera une base de données liée aux renseignements sur les membres du personnel (scolarité, compétences, intérêts en matière d'apprentissage); on vérifiera aussi si cette méthode pourrait être utilisée dans l'ensemble de la fonction publique pour cerner les lacunes en matière de compétences et les besoins d'apprentissage connexes.
- Des projets pilotes seront entrepris pour placer des fonctionnaires dans des organisations au sein ou en dehors de la fonction publique afin de perfectionner leurs connaissances et leurs compétences et de leur permettre de mettre à profit ces compétences et expériences dans leur milieu de travail. Par exemple, l'École s'appuiera sur le programme des agents libres du Canada en explorant des façons d'affecter des fonctionnaires à des organisations à l'extérieur de la fonction publique.

L'École mènera également des recherches en collaboration avec d'autres secteurs afin de développer et de partager des connaissances qui favorisent une plus grande sensibilisation aux questions liées à la gestion et à l'administration du secteur public, en vue de devenir un lieu de rassemblement des pratiques novatrices en administration publique. Avec des partenaires externes, elle appuiera les communautés de pratique en matière d'innovation dans l'ensemble de l'administration publique.

Il y a un risque que l'École n'ait pas accès à la technologie de pointe dont elle a besoin pour offrir de nouveaux services. Pour atténuer ce risque, l'École s'appuiera sur l'infrastructure technologique existante et sur des solutions novatrices. Elle continuera également de collaborer avec des partenaires clés, notamment Services partagés Canada, le Service numérique canadien et le Bureau du dirigeant principal de l'information du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.

### Résultats prévus

Résultats ministériels	Indicateurs de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2015-2016	Résultats réels 2016-2017	Résultats réels 2017-2018
L'apprentissage commun correspond aux besoins en matière d'apprentissage	% des priorités d'apprentissage abordées sur une base annuelle <sup>1</sup>	80 %	Fin de l'exercice financier	Non disponibles	Non disponibles	Non disponibles
L'apprentissage commun correspond aux besoins en	% des produits d'apprentissage actualisés conformément	80 %	Fin de l'exercice financier	Non disponibles	Non disponibles	Non disponibles

matière d'apprentissage	au plan sur le cycle de vie des produits <sup>1</sup>					
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% d'apprenants <sup>2</sup> ayant déclaré que leurs besoins d'apprentissage ont été satisfaits	De 90 % à 93 %	Fin de l'exercice financier	87,2 %	88,1 %	84,3 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% de superviseurs ayant signalé une amélioration du rendement des employés; plus précisément pour ceux et celles qui participent aux programmes de perfectionnement en leadership et en gestion	75 %	Fin de l'exercice financier	55,0 % <sup>3</sup>	72,0 %	74,2 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale	% d'apprenants ayant indiqué que l'animateur/l'instructeur était efficace	95 %	Fin de l'exercice financier	95,5 %	96,3 %	95,3 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale	% des employés de la fonction publique centrale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	65 %	Fin de l'exercice financier	54,6 %	60,8 %	57,0 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale	% des employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle	65 %	Fin de l'exercice financier	54,9 %	63,4 %	62,4 %
L'apprentissage commun est accessible à tous	% des employés de la fonction publique centrale	55 %	Fin de l'exercice financier	44,6 %	50,5 %	55,1 %

les employés de la fonction publique centrale	à l'extérieur de la région de la capitale nationale qui accèdent à l'apprentissage commun sur une base annuelle					
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	Non disponibles <sup>4</sup>	Sans objet	Non disponibles <sup>5</sup>	Non disponibles	Non disponibles

**Remarques :**

1. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2018-2019.
2. Les apprenants sont définis comme des employés qui ont accédé à l'apprentissage de l'École de la fonction publique du Canada. Les employés sont définis comme des personnes travaillant dans des organisations desservies par l'École de la fonction publique du Canada, c'est-à-dire toutes les organisations énumérées aux annexes I, IV et V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, sauf entente contraire entre l'École et ces organisations. Cela comprend le personnel nommé pour une période indéterminée à tous les niveaux et pour une durée en poste indéterminée, le personnel nommé pour une période déterminée de plus de six mois, les étudiants et les personnes en détachement au sein de ces organisations. Il ne comprend pas les employés détachés à l'extérieur de ces organisations, les employés en congé de longue durée, les employés nommés pour une période déterminée d'une durée maximale de cinq mois, ni les employés occasionnels.
3. Les résultats historiques ne peuvent être comparés d'une année à l'autre, car le programme était en cours d'élaboration en 2015-2016 et les résultats ont été saisis pour un seul des programmes de perfectionnement en leadership et en gestion de l'École. Les résultats pour 2016-2017 tiennent compte d'un ensemble plus vaste de programmes de leadership et de perfectionnement plus élaborés.
4. L'objectif et la date cible seront établis une fois que les données de base auront été recueillies.
5. Les résultats des exercices précédents ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2019-2020.

## Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022
65 758 318	65 758 318	61 286 171	61 286 171

## Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022
512	512	512

L'École prévoit continuer à investir dans sa plateforme d'apprentissage numérique, dans la nouvelle Académie du numérique, et dans l'innovation et l'élaboration de politiques en administration publique. En même temps, l'École examine les options qui s'offrent à elle pour augmenter le montant des recettes qu'elle percevra en 2020-2021 et au-delà afin de maintenir son niveau d'investissement dans les activités d'apprentissage de pointe pour la fonction publique centrale.

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



## Services internes

### Description

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

- services de gestion et de surveillance;
- services des communications;
- services juridiques;
- services de gestion des ressources humaines;
- services de gestion des finances;
- services de gestion de l'information;
- services de technologie de l'information;
- services de gestion des biens immobiliers;
- services de gestion du matériel;
- services de gestion des acquisitions.

### Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022
21 919 440	21 919 440	20 428 724	20 428 724

### Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2019-2020	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2021-2022
168	168	168

### Faits saillants de la planification

Pour offrir des services d'apprentissage commun et de nouveaux services d'innovation à la fonction publique centrale, l'École a besoin de services internes efficaces. Ainsi, elle mettra en œuvre un plan triennal axé sur les risques financiers pour évaluer l'efficacité du contrôle interne et améliorer ses processus financiers.

L'École est en train de revitaliser ses services des communications afin d'améliorer la façon dont elle informe les apprenants et s'engage auprès d'eux. Cela impliquera notamment de renforcer sa présence sur le Web et dans les médias sociaux et d'élaborer une stratégie de marketing pour aider les fonctionnaires à trouver les occasions d'apprentissage disponibles. L'École améliorera également les communications internes à l'intention de ses employés au moyen d'un intranet amélioré et d'autres outils numériques.

L'École améliorera ses principales fonctions en matière de ressources humaines afin de mieux appuyer son effectif, y compris les processus de dotation, de classification et de rémunération. L'École finalisera et mettra en œuvre un cadre d'analyse comparative entre les sexes plus qui lui permettra d'examiner ses processus internes pour s'assurer qu'ils sont inclusifs et exempts d'obstacles. En réponse au [rapport du greffier du Conseil privé sur les espaces de travail sécuritaires](#)<sup>vi</sup>, l'École a créé un bureau de l'ombud qui servira de point central pour l'appui envers les employés et favorisera un milieu de travail sécuritaire et productif.

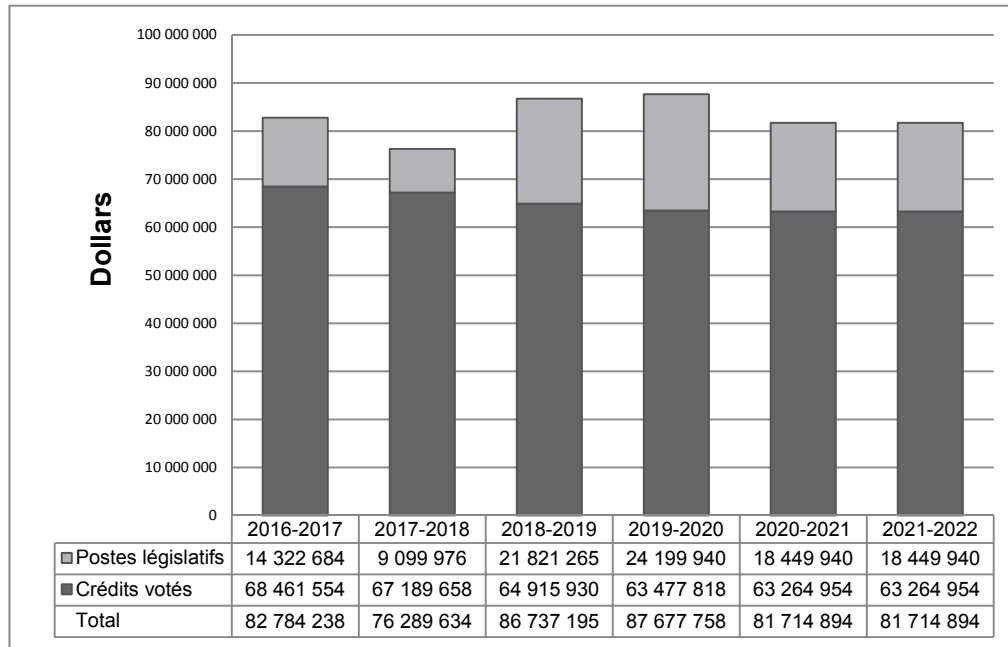
L'expérimentation de nouvelles technologies et de nouveaux outils d'information aidera l'École à améliorer la prestation de ses services d'apprentissage. Par exemple, l'École met en œuvre la technologie des codes à barres pour gérer la participation à des événements clés, comme la Conférence Manion et l'Orientation à la fonction publique.

Pour créer un environnement plus mobile et plus propice au télétravail, l'École investira davantage dans ses services de gestion de l'information et de technologie de l'information et les modernisera. Pour ce faire, l'École équipera ses employés d'appareils mobiles plus rapides et plus faciles à utiliser, y compris pour la vidéoconférence. Elle améliorera également l'accès au Wi-Fi pour les apprenants de ses sites d'apprentissage partout au Canada.

## Dépenses et ressources humaines

### Dépenses prévues

Graphique des tendances relatives aux dépenses du Ministère



Les dépenses prévues dans la loi (« Postes législatifs » dans le tableau ci-dessus) comprennent les régimes d'avantages sociaux des employés et les recettes non dépensées reportées de l'exercice précédent, conformément au paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*.

Les dépenses ont diminué en 2017-2018 par rapport à l'année précédente parce que 2017-2018 a mis fin à une période de trois ans au cours de laquelle l'École avait fait d'importants investissements dans sa plateforme d'apprentissage numérique et son programme de cours.

Les dépenses prévues augmentent pour 2018-2019 et 2019-2020, principalement en raison de nouveaux investissements dans le développement de l'Académie du numérique et de la gamme Excellence, qui visent à offrir aux fonctionnaires un apprentissage approfondi et mieux ciblé.

Comme nous l'avons déjà mentionné, l'École examine les options qui s'offrent à elle pour augmenter le montant des revenus qu'elle perçoit afin de maintenir le niveau d'investissement dans les activités d'apprentissage de pointe qu'elle offre à la fonction publique centrale après 2019-2020.

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Dépenses 2016-2017	Dépenses 2017-2018	Prévisions des dépenses 2018-2019	Budget principal des dépenses 2019-2020	Dépenses prévues 2019-2020	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022
Apprentissage commun dans la fonction publique	61 017 208	55 437 037	65 052 896	65 758 318	65 758 318	61 286 171	61 286 171
<b>Total partiel</b>	<b>61 017 208</b>	<b>55 437 037</b>	<b>65 052 896</b>	<b>65 758 318</b>	<b>65 758 318</b>	<b>61 286 171</b>	<b>61 286 171</b>
Services internes	21 767 030	20 852 597	21 684 299	21 919 440	21 919 440	20 428 724	20 428 724
<b>Total</b>	<b>82 784 238</b>	<b>76 289 634</b>	<b>86 737 195</b>	<b>87 677 758</b>	<b>87 677 758</b>	<b>81 714 894</b>	<b>81 714 894</b>

**Remarques :**

1. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme ne correspond pas nécessairement au total indiqué.

Les dépenses de programme en 2018-2019 et pour la période de planification 2019-2022 devraient augmenter par rapport à 2017-2018 en raison des investissements prévus.

Des investissements continus sont nécessaires en 2018-2019 et au cours des années suivantes pour améliorer GCcampus, tenir à jour le programme de cours et l'harmoniser avec les priorités gouvernementales, accueillir l'Académie du numérique et promouvoir des services d'innovation ciblés pour faire progresser les pratiques de pointe dans la fonction publique.

L'École financera ces investissements supplémentaires ainsi que l'établissement de partenariats avec des universitaires et des experts de l'extérieur, en réinvestissant prudemment les recettes accumulées conformément aux dispositions du paragraphe 18(2) de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*. L'École examinera les options qui s'offrent à elle pour augmenter le montant des recettes perçues à compter de 2020-2021 afin de maintenir son niveau d'investissement dans les activités d'apprentissage de pointe pour la fonction publique centrale.

En ce qui concerne les Services internes, les dépenses devraient demeurer stables.

## Ressources humaines prévues

Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les Services internes (équivalents temps plein)

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2016-2017	Équivalents temps plein réels 2017-2018	Prévisions d'équivalents temps plein 2018-2019	Équivalents temps plein prévus 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022
Apprentissage commun dans la fonction publique	428	421	492	512	512	512
<b>Total partiel</b>	<b>428</b>	<b>421</b>	<b>492</b>	<b>512</b>	<b>512</b>	<b>512</b>
Services internes	153	159	163	168	168	168
<b>Total</b>	<b>581</b>	<b>580</b>	<b>655</b>	<b>680</b>	<b>680</b>	<b>680</b>

L'augmentation du nombre d'équivalents temps plein en responsabilités essentielles à compter de 2018-2019 est principalement attribuable à de nouveaux services, comme la gamme Excellence et la recherche. Ces nouveaux services permettront à l'École :

- d'offrir un apprentissage approfondi et personnalisé;
- de diffuser des connaissances sur les pratiques exemplaires;
- de mieux faire connaître les questions relatives à la gestion du secteur public.

Le nombre d'équivalents temps plein dans les Services internes devrait augmenter dans une moindre mesure et assurer un soutien continu à ces nouvelles initiatives.

## Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de l'École de la fonction publique du Canada sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2019-2020](#)<sup>vii</sup>.

## État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu général des opérations de l'École de la fonction publique du Canada. Les prévisions des renseignements financiers concernant les dépenses et les recettes sont préparées selon la méthode de comptabilité d'exercice afin de renforcer la responsabilisation et d'améliorer la transparence et la gestion financière. Les montants des prévisions des dépenses et des dépenses prévues présentées dans d'autres sections du plan ministériel sont établis selon la méthode de comptabilité axée sur les dépenses. Par conséquent, il est possible que les montants diffèrent.

Un état des résultats prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des coûts de fonctionnement nets et des autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)<sup>viii</sup>.

État des résultats condensé prospectif  
pour l'exercice se terminant le 31 mars 2020 (en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2018-2019	Résultats prévus 2019-2020	Écart (résultats prévus pour 2019-2020 moins prévisions des résultats de 2018-2019)
Total des dépenses	96 126 118	99 696 082	3 569 964
Total des revenus	9 781 423	15 460 524	5 679 101
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	86 344 695	84 235 558	(2 109 137)

Les renseignements financiers dans le tableau sont préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Le total des dépenses comprend les coûts d'amortissement et les coûts relatifs aux services reçus sans frais pour les locaux et la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés. Le total des dépenses ne comprend pas les dépenses relatives à l'acquisition de biens d'immobilisation.

La réduction du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts est principalement attribuable à la hausse des revenus en 2019-2020, qui seront réinvestis dans les activités de l'École. L'augmentation des revenus en 2019-2020 est attribuable aux revenus non dépensés reportés de 2018-2019. L'École ne prévoit pas reporter les recettes non dépensées de 2019-2020 à 2020-2021.

## Renseignements complémentaires

### Renseignements ministériels

#### Profil organisationnel

**Ministre de tutelle :** L'honorable Joyce Murray, présidente du Conseil du Trésor et ministre du Gouvernement numérique

**Administrateur général :** Taki Sarantakis, président

**Portefeuille ministériel :** Conseil du Trésor

**Instruments habilitants :** *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*<sup>ix</sup>, L.C. 1991, ch. 16

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

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)<sup>x</sup>.

#### Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de l'École de la fonction publique du Canada pour 2019-2020 sont illustrés ci-dessous.

Structure	2019-2020	2018-2019	Changement	Justification du changement
<b>Responsabilités essentielle</b>	Apprentissage commun dans la fonction publique	Apprentissage commun dans la fonction publique	Aucun changement	Sans objet
<b>Programme</b>	Apprentissage	Apprentissage	Aucun changement	Sans objet

## Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Des renseignements sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au Répertoire des programmes de l'École de la fonction publique du Canada sont accessibles dans l'[InfoBase du GC](#)<sup>xi</sup>.

## Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le [site Web de l'École de la fonction publique du Canada](#)<sup>xii</sup>.

- ▶ [Stratégie ministérielle de développement durable](#)<sup>xiii</sup>
- ▶ [Analyse comparative entre les sexes plus](#)<sup>xiv</sup>

## 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>xv</sup>. Ce rapport fournit 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 fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes. Les mesures fiscales présentées dans ce rapport relèvent 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-registrare.efpc@canada.ca](mailto:csps.registrar-registrare.efpc@canada.ca)  
Site Web : [www.monecole-myschool.gc.ca](http://www.monecole-myschool.gc.ca)<sup>xvi</sup>



---

## Annexe : définitions

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

Approche analytique qui sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des services sur les femmes, les hommes et les personnes de divers genres. Le « plus » dans ACS+ met en relief le fait que l'analyse ne se limite pas au sexe ou au genre. L'identité de chacun est déterminée par de multiples facteurs qui se recoupent; l'ACS+ tient compte de ces facteurs, qui incluent la race, l'ethnicité, la religion, l'âge ainsi que les déficiences physiques et intellectuelles.

**cadre ministériel des résultats (Departmental Results Framework)**

Comprend les responsabilités essentielles, les résultats ministériels et les indicateurs de résultat ministériel.

**cible (target)**

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

**crédit (appropriation)**

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

**dépenses budgétaires (budgetary expenditures)**

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

**dépenses législatives (statutory expenditures)**

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

**dépenses non budgétaires (non-budgetary expenditures)**

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

**dépenses prévues (planned spending)**

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

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

**dépenses votées (voted expenditures)**

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

**équivalent temps plein (full-time equivalent)**

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

**indicateur de résultat ministériel (Departmental Result Indicator)**

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

**initiative horizontale (horizontal initiative)**

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

**plan (plan)**

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

**plan ministériel (Departmental Plan)**

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois 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 des résultats ministériels souhaités.

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

Aux fins du Plan ministériel 2019-2020, les priorités pangouvernementales sont des 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.

**profil de l'information sur le rendement (Performance Information Profile)**

Document présentant les renseignements relatifs au rendement pour chaque programme faisant partie du Répertoire des programmes.

**programme (Program)**

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

**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)**

Présente de l'information sur 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.

**répertoire des programmes (Program Inventory)**

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

**responsabilité essentielle (Core Responsibility)**

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

**résultat (result)**

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

**résultat ministériel (Departmental Result)**

Changements sur lesquels les ministères veulent exercer une influence. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats 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/index-fra.aspx>
- ii *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/P-33.4/>
- iii *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/TexteComplet.html>
- iv Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fra/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor-du-canada-12-novembre-2015>
- v InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi Milieux de travail sains : Entamer un dialogue et prendre des mesures pour lutter contre le harcèlement dans la fonction publique, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/publications/milieus-travail-sains.html>
- vii *Budget principal des dépenses 2018-2019*, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- viii Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>
- ix *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-10.13/TexteComplet.html>
- x Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>
- xi InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xii Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>
- xiii Stratégie ministérielle de développement durable, [https://www.csps-efpc.gc.ca/About\\_Us/currentreport/dp-pm2019-20/dsds-smdd-fra.aspx](https://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dp-pm2019-20/dsds-smdd-fra.aspx)
- xiv Analyse comparative entre les sexes plus, [https://www.csps-efpc.gc.ca/About\\_Us/currentreport/dp-pm2019-20/gba-fra.aspx](https://www.csps-efpc.gc.ca/About_Us/currentreport/dp-pm2019-20/gba-fra.aspx)
- xv Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.fin.gc.ca/purl/taxexp-fra.asp>
- xv Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/index-fra.aspx>