

École de la fonction publique du Canada

2022-2023

Plan ministériel

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

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par la présidente du Conseil du Trésor,
2022

No de catalogue : SC100-9F-PDF

ISSN : 2371-8390

Table des matières

De la part de la ministre	1
Aperçu de nos plans.....	3
Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus.....	4
Services internes : résultats prévus.....	13
Dépenses et ressources humaines prévues	15
Dépenses prévues.....	15
Ressources humaines prévues.....	17
Budget des dépenses par crédit voté.....	17
État des résultats condensé prospectif	17
Renseignements ministériels	19
Profil organisationnel	19
Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités	19
Contexte opérationnel.....	19
Cadre de présentation de rapports	20
Renseignements connexes sur le répertoire des programmes	21
Tableaux de renseignements supplémentaires.....	21
Dépenses fiscales fédérales	21
Coordonnées de l'organisation.....	21
Annexe : définitions.....	23
Notes en fin d'ouvrage	26

De la part de la ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada (l'École), j'ai le plaisir de présenter le plan ministériel de l'École pour l'exercice 2022-2023. L'École est le fournisseur d'apprentissage commun du gouvernement du Canada. Elle offre une vaste gamme de cours, d'événements, de programmes et d'outils d'apprentissage pour établir une solide culture de l'apprentissage à la fonction publique.

Afin de soutenir de la meilleure façon une fonction publique agile, bien outillée et inclusive, l'École offre de manière continue, dans les deux langues officielles :

- des possibilités d'apprentissage adaptées, de haute qualité et accessibles qui renforcent la capacité d'innovation dans la fonction publique centrale;
- des produits d'apprentissage dans le cadre de cinq secteurs d'activité : les compétences du secteur public et du gouvernement du Canada, les compétences transférables, l'Académie du numérique, l'apprentissage sur les questions autochtones et le milieu de travail respectueux et inclusif.

En 2022-2023, l'École s'acquittera de son mandat en continuant à doter les fonctionnaires des connaissances, des aptitudes et des compétences dont ils ont besoin, tout en s'adaptant aux priorités courantes et à venir, y compris en ce qui a trait aux répercussions continues de la pandémie de COVID-19.

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

- optimiser les modalités de prestation des services et tirer parti des outils virtuels pour faire en sorte que l'apprentissage soit accessible à tous les fonctionnaires des ministères et organismes du pays;
- maintenir et élargir les fonctionnalités de sa nouvelle plateforme d'apprentissage conformément aux normes numériques et d'accessibilité du gouvernement du Canada;
- offrir des produits et des événements d'apprentissage qui renforcent les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires à une inclusion accrue dans le milieu de travail et qui appuient l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale;
- soutenir l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones en offrant des ressources et des occasions d'apprentissage sur l'histoire, le patrimoine, les cultures, les droits et les perspectives des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi que sur leurs relations de longue date avec la Couronne;
- faire progresser l'innovation dans l'ensemble de la fonction publique en encourageant l'expérimentation et les solutions novatrices qui reflètent les meilleures pratiques des

domaines multidisciplinaires tels que la gestion de projet, les nouvelles technologies et la conception axée sur la personne.

Je suis convaincue que, grâce à ces mesures et aux autres actions décrites dans le présent plan ministériel, l'École continuera d'offrir des expériences d'apprentissage de grande qualité qui aideront tous les employés de la fonction publique centrale à servir la population canadienne avec excellence.

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

Aperçu de nos plans

Créée le 1er avril 2004 en vertu de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*ⁱ, l'École de la fonction publique du Canada exerce ses activités au titre de la *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada* (Loi sur l'EFPC)ⁱⁱ.

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

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

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

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

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

Pour de plus amples renseignements sur les engagements organisationnels de l'École de la fonction publique du Canada, consulter la [lettre de mandat de la ministre](#)ⁱⁱⁱ.

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

Responsabilités essentielles : résultats et ressources prévus

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

La responsabilité essentielle de l'École comporte quatre résultats attendus. L'École offrira un apprentissage commun adapté, de haute qualité et accessible, et elle renforcera la capacité d'innovation dans toute la fonction publique centrale.

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

L'École continuera d'offrir un programme d'apprentissage commun dans cinq secteurs d'activité afin de contribuer à renforcer les connaissances, les capacités et les compétences des fonctionnaires, tout en s'adaptant aux priorités courantes et à venir et aux répercussions continues de la pandémie de COVID-19.

Le secteur d'activité des compétences du secteur public et du gouvernement du Canada offrira une formation de base sur l'art de gouverner pour fournir aux fonctionnaires des outils qui leur serviront à toutes les étapes de leur carrière, y compris pour les nouveaux employés, les employés en transition vers des fonctions de gestion et les spécialistes fonctionnels dans des domaines tels que les ressources humaines et la gestion financière. Par l'entremise de ce secteur d'activité, l'École collaborera avec des partenaires de l'ensemble de la fonction publique fédérale pour concevoir et offrir des produits d'apprentissage novateurs de haute qualité qui répondent aux besoins des apprenants et qui s'harmonisent étroitement avec les priorités du gouvernement du Canada.

Le secteur d'activité des compétences transférables aidera les employés de la fonction publique à acquérir et à perfectionner des connaissances et des compétences transférables utiles autant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur dans divers domaines, notamment la gestion de projet, le leadership et les communications. Par l'entremise de ce secteur d'activité, l'École offrira toute une série d'événements et élaborera des produits d'apprentissage liés au coaching, au leadership, à l'expérimentation et à la conception.

Par l'entremise de l'Académie du numérique, l'École offrira des possibilités d'apprentissage visant à soutenir la modernisation des services, des politiques, du milieu de travail et de l'effectif du gouvernement du Canada. L'École proposera un ensemble sans cesse élargi de produits d'apprentissage pour accroître la littératie numérique et la littératie des données des fonctionnaires, ainsi que leur compréhension des compétences en demande comme la conception de services, l'analyse de données, la gestion de produits et l'utilisation des nouvelles technologies.

Le secteur d'activité de l'apprentissage sur les questions autochtones soutiendra l'engagement du gouvernement du Canada en faveur de la réconciliation avec les peuples autochtones en contribuant à faire connaître aux fonctionnaires l'histoire, le patrimoine, les cultures, les droits et les perspectives des Premières Nations, des Inuits et des Métis, y compris leurs relations de longue date avec la Couronne. Sous les quatre thèmes que sont la reconnaissance, le respect, les relations et la réconciliation, le secteur d'activité de l'apprentissage sur les questions autochtones offrira un ensemble sans cesse élargi de ressources pour accroître les compétences culturelles et la sensibilisation aux réalités autochtones.

Par l'entremise du secteur d'activité du milieu de travail respectueux et inclusif, l'École offrira des produits et des événements visant à renforcer les connaissances, les aptitudes et les compétences nécessaires pour modifier les comportements en vue d'une inclusion accrue dans le milieu de travail et à soutenir l'Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale. Les principaux sujets abordés seront les fondements de la diversité et de l'inclusion (par exemple, l'analyse comparative entre les sexes plus, les biais inconscients et la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques), l'accessibilité, le racisme envers les Noirs, la santé mentale, l'inclusion des communautés LGBTQ2+ et les milieux de travail sains (y compris la prévention de la violence et du harcèlement).

En outre, l'apprentissage pour les cadres offert par l'École agira en complément à ces cinq secteurs d'activité en dotant les cadres de la fonction publique des connaissances, des compétences et des aptitudes nécessaires pour répondre aux priorités du gouvernement et aux besoins actuels et futurs des Canadiens. Les thèmes d'apprentissage proposés aux cadres seront axés sur l'élaboration d'approches horizontales et inclusives élargies en matière de leadership et sur l'adaptation aux nouvelles priorités. En collaboration avec le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines et la Commission de la fonction publique du Canada, l'École offrira le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs afin de soutenir la constitution d'un effectif de cadres supérieurs compétent et représentatif.

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

L'École continuera de mettre l'accent sur l'engagement et la collaboration, des éléments clés de l'approche « Rien sans nous » qui sont essentiels à l'élaboration et à la prestation d'un apprentissage de haute qualité. Pour améliorer l'élaboration des programmes d'apprentissage, l'École collaborera avec des partenaires de l'ensemble de la fonction publique et avec les peuples autochtones, les universités, les centres de décision, les organisations et collectivités internationales, les collectivités fonctionnelles et horizontales, ainsi qu'avec d'autres intervenants et des fonctionnaires ayant diverses expériences vécues. L'École travaillera avec transparence grâce à une approche coordonnée avec les collectivités fonctionnelles en vue de déterminer les besoins de formation et d'élaborer des programmes d'apprentissage.

Afin de mieux faire connaître les pratiques novatrices et d'accroître l'adoption rapide de nouvelles approches, l'École soutiendra le renforcement des capacités en vue de faire progresser l'innovation dans l'ensemble de la fonction publique. En plus d'organiser des événements d'apprentissage, l'École travaillera avec des partenaires dans l'optique d'une approche d'« apprentissage par la pratique » pour examiner comment les nouvelles technologies peuvent être déployées dans l'ensemble de la fonction publique et comment elles peuvent être mises à profit pour faire progresser les objectifs de la politique publique.

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

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

L'École réajustera la prestation de ses activités d'apprentissage afin de veiller à renforcer leur accessibilité pour les fonctionnaires de partout au Canada, par l'entremise de l'optimisation des modalités de prestation et du recours à des outils virtuels. De plus, l'École travaillera avec ses partenaires de prestation pour s'assurer que les plateformes utilisées pour les événements sont accessibles aux fonctionnaires de toutes les organisations gouvernementales. Cela est particulièrement important pour les grands événements, qui attirent un grand nombre de participants provenant d'un large éventail de ministères et d'organismes fédéraux (par exemple, la conférence annuelle sur les données du gouvernement du Canada).

L'École offrira de nouveaux modes de prestation comme l'apprentissage par l'expérience, qui permettront aux fonctionnaires d'appliquer ce qu'ils ont appris à de véritables problèmes

opérationnels. L'expérimentation axée sur les données sera également promue dans l'objectif d'explorer divers formats d'apprentissage souples et attrayants.

L'École maintiendra et élargira les fonctionnalités de sa nouvelle plateforme d'apprentissage conformément aux normes numériques et d'accessibilité du gouvernement du Canada. Cette nouvelle plateforme fera office de solution d'entreprise en matière d'apprentissage pour le gouvernement du Canada.

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

Les volets de l'apprentissage en matière de conception et d'innovation seront intégrés à l'Accélérateur du numérique et au programme d'apprentissage de l'École afin de favoriser l'harmonisation avec les normes numériques du gouvernement du Canada pour les méthodologies itératives et axées sur l'utilisateur dans la conception des programmes et des services.

L'École transmettra des pratiques novatrices par l'entremise de son offre de possibilités d'apprentissage et de la promotion de solutions originales pour les fonctions gouvernementales de base, en veillant à ce que l'apprentissage reflète les leçons apprises et les pratiques exemplaires de domaines multidisciplinaires comme la gestion de produits, les nouvelles technologies et la conception axée sur la personne.

De même, l'École organisera des événements virtuels comme la Semaine de démos d'outils de données pour mettre en valeur des technologies de pointe qui tirent parti de la puissance des données, de l'intelligence artificielle et de l'apprentissage automatique et donnent à la fonction publique les moyens d'innover. L'École étudiera également les possibilités de déterminer et promouvoir des plateformes de partage de données et soutiendra les efforts du gouvernement fédéral pour recruter et former les talents en matière de données.

Analyse comparative entre les sexes plus

En 2022-2023, l'École favorisera la collaboration avec Femmes et Égalité des genres Canada et d'autres ministères et organismes afin d'élaborer et d'offrir des produits d'apprentissage qui sont conformes à l'engagement du gouvernement du Canada envers la réalisation d'analyses comparatives entre les sexes plus et le respect des buts, objectifs et indicateurs du Cadre des résultats relatifs aux genres.

Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (NU) et objectifs de développement durable des NU

Les activités prévues par l'École, notamment son étude de cas sur la mise en œuvre des politiques relatives au Programme de développement durable à l'horizon 2030, contribueront à

une meilleure sensibilisation au programme des Nations Unies et à ses objectifs de développement durable (ODD). Par son offre de cours et d'événements portant sur des domaines tels que l'analyse comparative entre les sexes plus, les changements climatiques et le gouvernement ouvert, transparent et inclusif, l'École aidera les fonctionnaires à se familiariser avec les principales priorités du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment l'égalité entre les sexes (ODD 5), la lutte contre les changements climatiques (ODD 13) et la paix, la justice et des institutions efficaces (ODD 16).

Expérimentation

En tant qu'établissement d'apprentissage, l'École jouera un rôle important dans la promotion d'une culture de l'expérimentation au sein du gouvernement du Canada. Elle fournira le soutien à l'apprentissage dont les fonctionnaires ont besoin pour comprendre et utiliser l'expérimentation dans leur travail et posera les bases nécessaires à la conduite d'expériences rigoureuses. Par exemple :

- l'équipe chargée de l'expérimentation dans la fonction publique prévoit d'offrir des ateliers sur les stratégies comportementales visant à mieux faire connaître l'expérimentation dans la fonction publique et à former les employés à la mise en œuvre de projets expérimentaux. L'équipe prévoit également d'élaborer un cadre d'expérimentation axé sur les projets au stade de la découverte, afin d'aider à repérer les occasions porteuses pour la conduite d'expériences.
- le laboratoire de technologie explorera et mettra à l'essai divers idées, concepts et approches de pointe, et développera des solutions techniques innovantes pour soutenir les possibilités d'apprentissage dans l'ensemble de la fonction publique. Plus précisément, le laboratoire étudiera des concepts tels que l'apprentissage par le jeu et l'utilisation de technologies immersives pour améliorer la prestation du contenu d'apprentissage, accroître la participation de l'apprenant et améliorer l'expérience d'apprentissage.
- l'équipe de la communauté des données du GC se penchera sur la façon d'utiliser les outils expérimentaux pour accroître la participation à ses événements et la demande pour ses produits. Ces outils comprendront des tests A/B et des techniques de promotion pour accroître l'inscription et la participation aux événements, ainsi que les taux de réponse des participants aux évaluations.

L'École fera la promotion de l'innovation par son travail et celui de ses partenaires pour développer les compétences nécessaires permettant de renforcer la capacité d'innovation dans l'ensemble du gouvernement du Canada. De nombreux produits d'apprentissage, en particulier dans le domaine des compétences numériques, se fonderont sur le principe de l'apprentissage par la pratique.

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

L'École examinera des solutions novatrices en matière d'apprentissage et de prestation de services d'apprentissage, adoptera de nouvelles approches pour maintenir un programme d'apprentissage hautement performant et expérimentera des méthodes semi-automatiques pour repérer et corriger les problèmes en matière de rendement.

Résultats prévus pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les résultats prévus, les indicateurs de résultats, les cibles et les dates cibles pour l'exercice 2022-2023 ainsi que les résultats réels des trois derniers exercices pour lesquels des résultats réels sont disponibles.

Résultat ministériel	Indicateur de résultat ministériel	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultat réel 2018-2019	Résultat réel 2019-2020	Résultat réel 2020-2021
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement	80 %	31 mars 2023	100 %	90 %	100 %
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits	80 %	31 mars 2023	89,5 %	67,5 %	100 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage ont été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2023	87,5 %	87,3 %	84,21 %
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage de superviseurs qui ont signalé l'amélioration du rendement de leurs employés, en particulier les employés inscrits aux programmes de perfectionnement de la gestion et du leadership	75 %	31 mars 2023	73,7 %	76,9 %	63,96 % ¹
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/instructeur était efficace	95 %	31 mars 2023	95,2 %	94,1 %	95,86 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2023	51,7 %	58,0 %	67,9 % ²
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2023	58,3 %	64,8 %	68,7 %
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale de l'extérieur de la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	55 %	31 mars 2023	46,6 %	52,4 %	70,4 %

Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices	Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année	23	31 mars 2023	Non disponible ³	26	62
---	--	----	--------------	-----------------------------	----	----

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

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

³ Les résultats de 2018-2019 ne sont pas disponibles puisque cet indicateur a été introduit en 2019-2020.

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

Dépenses budgétaires prévues pour l'apprentissage commun dans la fonction publique

Le tableau ci-dessous présente, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2022-2023 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires 2022-2023 (telles qu'elles sont indiquées dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
59 034 323	59 034 323	59 010 346	59 023 888

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](#)^v.

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

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle pour l'exercice 2022-2023 et les deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
490	490	490

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](#)^{vi}.

Services internes : résultats prévus

Description

Les services internes sont les services fournis au sein d'un ministère afin qu'il puisse respecter ses obligations et exécuter ses programmes. Les dix catégories de services internes sont les suivantes :

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

Faits saillants de la planification

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

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

Dépenses budgétaires prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires pour l'exercice 2022-2023 ainsi que les dépenses prévues pour cet exercice et les deux exercices suivants.

Dépenses budgétaires 2022-2023 (telles qu'elles sont indiquées dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
19 678 108	19 678 108	19 670 115	19 674 629

Ressources humaines prévues pour les services internes

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère aura besoin pour fournir ses services internes au cours de l'exercice 2022-2023 et des deux exercices suivants.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
177	177	177

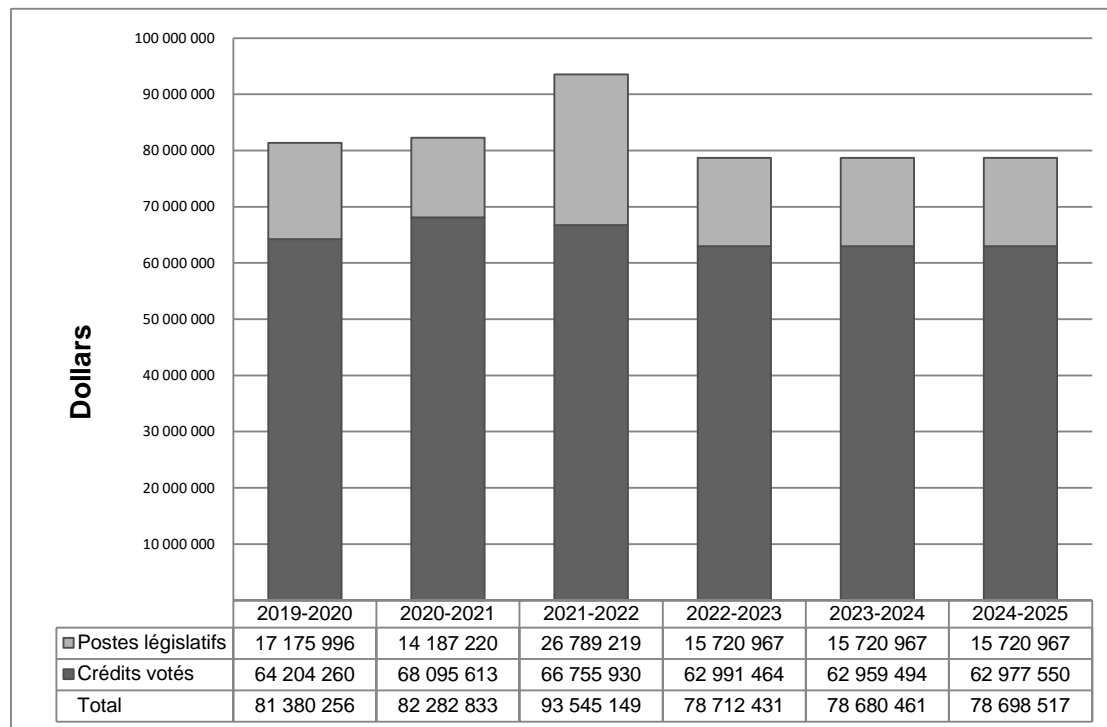
Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines du ministère prévues pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2022-2023 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et l'exercice précédent.

Dépenses prévues

Dépenses ministérielles de 2019-2020 à 2024-2025

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



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

L'augmentation des dépenses en 2021-2022 par rapport à 2020-2021 est principalement attribuable aux investissements dans l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École.

Les dépenses prévues demeureront stables au cours des trois prochaines années et comprendront des investissements soutenus dans la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École afin de la maintenir à jour et de répondre aux besoins et aux attentes des apprenants.

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

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les dépenses pour la responsabilité essentielle de l'École de la fonction publique du Canada et pour ses services internes pour 2022-2023 et les autres exercices pertinents.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles 2019-2020	Dépenses réelles 2020-2021	Prévisions des dépenses 2021-2022	Dépenses budgétaires 2022-2023 (telles qu'elles sont indiquées dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025
Apprentissage commun dans la fonction publique	61 097 922	56 617 690	70 158 862	59 034 323	59 034 323	59 010 346	59 023 888
Total partiel	61 097 922	56 617 690	70 158 862	59 034 323	59 034 323	59 010 346	59 023 888
Services internes	20 282 334	25 665 143	23 386 287	19 678 108	19 678 108	19 670 115	19 674 629
Total	81 380 256	82 282 833	93 545 149	78 712 431	78 712 431	78 680 461	78 698 517

L'augmentation de la limite de dépenses au cours de 2021-2022, comparativement aux années futures, est principalement attribuable aux investissements dans la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École, le renouvellement des outils et appareils pour les employés et le passage aux séances d'apprentissage virtuel.

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

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

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

Ressources humaines prévues

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les ressources humaines, en équivalents temps plein (ETP), pour la responsabilité essentielle de l'École de la fonction publique du Canada et pour ses services internes pour 2022-2023 et les autres exercices pertinents.

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Prévisions d'équivalents temps plein 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein prévus 2023-2024	Équivalents temps plein prévus 2024-2025
Apprentissage commun dans la fonction publique	514	492	490	490	490	490
Total partiel	514	492	490	490	490	490
Services internes	182	176	177	177	177	177
Total partiel	696	668	667	667	667	667

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

Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de l'École de la fonction publique du Canada sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2022-2023](#)^{vii}.

État des résultats condensé prospectif

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de l'École de la fonction publique du Canada de 2021-2022 à 2022-2023.

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

Un état des résultats prospectif 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^{viii}.

État des résultats condensé prospectif pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023
(en dollars)

Renseignements financiers	Prévisions des résultats 2021-2022	Résultats prévus 2022-2023	Écart (résultats prévus 2022-2023 moins prévisions des résultats 2021-2022)
Total des dépenses	105 318 484	91 274 825	(14 043 659)
Total des revenus	17 964 668	6 723 332	(11 241 336)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	87 353 816	84 551 493	(2 802 323)

Les dépenses totales comprennent les coûts d'amortissement et les coûts liés aux services reçus gratuitement pour les locaux ainsi que la contribution de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés. Les dépenses totales excluent celles liées à l'acquisition d'immobilisations.

La réduction du coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts est principalement due à une augmentation des dépenses en 2021-2022 à la suite du renouvellement des conventions collectives, à l'achat de licences permettant l'apprentissage en ligne et à une diminution prévue des revenus, car l'École ne prévoit pas reporter de revenus non dépensés de 2021-2022 à 2022-2023.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Mona Fortier, c.p., députée, présidente du Conseil du Trésor

Administrateur général : Taki Sarantakis, président

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

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

Année d'incorporation ou de création : 2004

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

Des renseignements sur la raison d'être, le mandat et le rôle de l'École de la fonction publique du Canada se trouvent dans le [site Web](#)^x de l'organisation.

Des renseignements sur les engagements de la lettre de mandat de l'École de la fonction publique du Canada se trouvent dans la [lettre de mandat de la ministre](#)^{xi}.

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel se trouvent dans le [site Web](#)^{xii} de l'École de la fonction publique du Canada.

Cadre de présentation de rapports

Le cadre ministériel des résultats et le répertoire des programmes approuvés de l'École de la fonction publique du Canada pour 2022-2023 sont illustrés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats et répertoire des programmes

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

Renseignements 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](#)^{xiii}.

Tableaux de renseignements supplémentaires

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

- ▶ Analyse comparative entre les sexes plus

Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de l'École de la fonction publique du Canada ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

Les mesures fiscales relèvent du ministre des Finances. 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](#)^{xv}. Ce rapport fournit aussi des renseignements généraux détaillés sur les dépenses fiscales, y compris les objectifs, les renseignements historiques et les renvois aux programmes des dépenses fédérales connexes, ainsi que sur les évaluations fiscales, les rapports de recherche et les analyses comparatives entre les sexes plus.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale

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

Numéro de téléphone : 1-866-703-9598

Numéro de télécopieur : 1-866-944-0454

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

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

Annexe : définitions

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

Outil analytique qui permet de mettre en place des initiatives adaptées et inclusives et à comprendre comment les facteurs tels que le sexe, la race, l'origine nationale et ethnique, l'origine ou l'identité autochtone, l'âge, l'orientation sexuelle, les conditions socio-économiques, la géographie, la culture et l'invalidité peuvent avoir une incidence sur les expériences, et les résultats ainsi que l'accès aux programmes gouvernementaux et l'expérience de ceux-ci.

cadre ministériel des résultats (departmental results framework)

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

cible (target)

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

crédit (appropriation)

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives (statutory expenditures)

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

dépenses non budgétaires (non budgetary expenditures)

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

dépenses prévues (planned spending)

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

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

dépenses votées (voted expenditures)

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

équivalent temps plein (full-time equivalent)

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

expérimentation (experimentation)

Conduite d'activités explorant, mettant à l'essai et comparant les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décision et d'améliorer les résultats pour les Canadiens. L'expérimentation est liée à l'innovation, mais est distincte de celle-ci. L'innovation représente l'essai de quelque chose de nouveau, alors que l'expérimentation suppose une comparaison rigoureuse de résultats. Par exemple, le lancement d'une nouvelle application mobile pour communiquer avec les Canadiens peut être une innovation, mais l'essai systématique de la nouvelle application et la comparaison de celle-ci par rapport à un site Web existant ou à d'autres outils pour voir lequel permet de joindre le plus de personnes est une expérimentation.

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)

Document énonçant les priorités, les programmes, les résultats attendus et les ressources connexes requises d'un ministère sur une période de trois ans qui commence à l'exercice indiqué dans le titre du document. Les plans ministériels sont présentés au Parlement chaque printemps.

priorités pangouvernementales (government-wide priorities)

Aux fins du Plan ministériel 2022-2023, les priorités pangouvernementales correspondent aux thèmes de haut niveau qui décrivent le programme du gouvernement énoncé dans le discours du Trône de 2021 : Protéger les Canadiens de la COVID-19; Aider les Canadiens durant la pandémie; Rebâtir en mieux – une stratégie pour améliorer la résilience de la classe moyenne; Le pays pour lequel nous menons ce combat.

programme (program)

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

rapport sur les résultats ministériels (Departmental Results Report)

Présentation d'information sur le rendement réel d'un ministère au cours d'un exercice par rapport à ses plans, priorités et résultats attendus énoncés dans son plan ministériel pour cet exercice. Les rapports sur les résultats ministériels sont présentés au Parlement chaque automne.

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 d'un ministère qui décrit la manière dont les ressources sont organisées pour s'acquitter des responsabilités essentielles du ministère et atteindre ses résultats prévus.

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)

Changement qu'un ministère cherche à influencer. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats du niveau des programmes.

Notes en fin d'ouvrage

- i. *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/P-33.4/>
- ii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/TexteCompleet.html>
- iii. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- iv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- vii. Budget principal des dépenses 2022-2023, <https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/depenses-prevues/plan-depenses-budget-principal.html>
- viii. École de la fonction publique du Canada, www.csps-efpc.gc.ca
- ix. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/TexteCompleet.html>
- x. École de la fonction publique du Canada, www.csps-efpc.gc.ca
- xi. Lettre de mandat de la présidente du Conseil du Trésor du Canada, <https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-presidente-du-conseil-du-tresor>
- xii. École de la fonction publique du Canada, www.csps-efpc.gc.ca
- xiii. InfoBase GC, <https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xiv. École de la fonction publique du Canada, www.csps-efpc.gc.ca
- xv. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xvi. Courriel de l'École de la fonction publique du Canada, https://www.csps-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx
- xvii. École de la fonction publique du Canada, www.csps-efpc.gc.ca