

# École de la fonction publique du Canada Plan ministériel 2024-2025



L'honorable Anita Anand, c.p., députée  
Présidente du Conseil du Trésor



© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Conseil du Trésor, 2024

No de catalogue : SC100-9F-PDF

ISSN : 2371-8390

# Plan ministériel de l'École de la fonction publique du Canada pour 2024-2025 en un coup d'œil

Un plan ministériel décrit les priorités, les plans et les coûts associés d'un ministère pour les trois prochains exercices.

Créée le 1<sup>er</sup> avril 2004 en vertu de la [Loi sur la modernisation de la fonction publique](#), 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).

La Loi sur l'EFPC définit le mandat de l'École comme suit :

- susciter la fierté et l'excellence dans la fonction publique;
- favoriser un sens commun de la finalité, des valeurs et des traditions dans la fonction publique;
- aider les administratrices et 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 qu'à l'innovation.

L'École joue un rôle important dans les efforts visant à aider les fonctionnaires à servir la population avec excellence à l'ère du numérique, dans un contexte où les Canadien·nes 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 les cinq secteurs d'activité suivants :

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

[icône] [Vision, mission, raison d'être et contexte opérationnel](#)

[icône] [Lettre de mandat de la ministre](#)

## Principales priorités

L'École favorise une culture d'innovation et d'excellence au gouvernement du Canada en offrant une vaste gamme de possibilités d'apprentissage permettant aux fonctionnaires d'atteindre les objectifs établis par le gouvernement et de répondre efficacement aux besoins de la population canadienne. L'École s'engage à faire en sorte que ses activités soient efficaces et adaptées aux objectifs du gouvernement. Voici des exemples du travail qu'elle se propose d'accomplir en 2024-2025.

- Diriger l'approche pangouvernementale en matière d'apprentissage en fournissant un programme d'apprentissage commun propre au gouvernement du Canada qui permet aux fonctionnaires d'acquérir les compétences uniques dont ils et elles ont besoin et de s'acquitter de leurs responsabilités à toutes les étapes de leur carrière.

- Créer et offrir des programmes d'apprentissage sur le leadership pour former des leaders de haut calibre qui représentent la diversité de la société canadienne, qui ont une perspective pangouvernementale et qui tirent parti de l'expérience de penseurs et de penseuses de premier plan pour favoriser un leadership au service de la population canadienne dans un contexte complexe en constante évolution.
- Créer et offrir des produits d'apprentissage conçus pour donner aux fonctionnaires les moyens de lutter efficacement contre toutes les formes de haine, de discrimination et d'inégalités en milieu de travail, de favoriser un changement de culture organisationnelle et l'adoption de nouveaux comportements, et de soutenir le gouvernement du Canada dans le respect de son engagement d'accroître l'intersectionnalité, l'équité et l'inclusion.
- Offrir un ensemble grandissant de produits d'apprentissage portant sur le numérique, sur les données et sur la conception de services pour soutenir la stratégie de développement des compétences du gouvernement du Canada, une mesure pangouvernementale à long terme qui vise à améliorer la prestation de services, à actualiser les compétences des fonctionnaires et à leur permettre d'adopter un état d'esprit axé sur le numérique pour être mieux à même de soutenir la population canadienne dans un monde en évolution.
- Améliorer les processus actuels de conception de produits d'apprentissage, ainsi que les processus, les modalités et les pratiques de prestation de l'apprentissage pour en maximiser l'efficacité, et optimiser l'expérience des utilisateurs et utilisatrices afin de tirer parti d'approches novatrices visant à atteindre les objectifs d'apprentissage et de répondre aux besoins grandissants des fonctionnaires, tout en accordant une plus grande importance à l'évaluation de l'acquisition des notions et de leur application, et de l'incidence de l'apprentissage par rapport aux coûts opérationnels (par exemple, analyser le retour sur l'investissement).

## Recentrer les dépenses gouvernementales

Dans le budget de 2023, le gouvernement s'est engagé à réduire ses dépenses de 14,1 milliards de dollars au cours des cinq prochaines années, à compter de 2023-2024, et de 4,1 milliards de dollars par an par la suite.

Dans le cadre du respect de cet engagement, l'École prévoit les réductions de dépenses suivantes :

- **2024-2025** : (1 273 000) \$
- **2025-2026** : (1 908 000) \$
- **2026-2027 et par la suite** : (2 776 000) \$

L'École atteindra ces réductions en procédant comme suit :

- réduire de 18,5 % les dépenses liées aux services de consultation, à d'autres services professionnels et au déplacement;
- réduire de 3,3 % les coûts opérationnels (salaires, exploitation et entretien).

Les chiffres de ce plan ministériel tiennent compte de ces réductions.

## Faits saillants

Un cadre ministériel des résultats comprend les responsabilités essentielles d'une organisation, les résultats qu'elle prévoit atteindre et les indicateurs de rendement qui mesurent les progrès vers ces résultats.

### 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.
- Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.
- L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.
- Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices.

*Dépenses prévues : 64,839,102 \$*

*Ressources humaines prévues : 497*

La planification de l'apprentissage commun visera à doter les fonctionnaires des compétences et des connaissances dont ils et elles ont besoin pour mettre en œuvre des programmes, des politiques et des services. L'École offrira un apprentissage commun de grande qualité adapté et accessible pour renforcer la capacité d'innovation de la fonction publique centrale.

De plus amples renseignements sur l'apprentissage commun dans la fonction publique peuvent être trouvés dans le [plan ministériel complet](#).

# Plan ministériel de l'École de la fonction publique du Canada pour 2024-2025

## Sur cette page

- [De la part de la ministre](#)
- [Plans pour assurer la responsabilité essentielle et les services internes](#)
  - [Apprentissage commun dans la fonction publique](#)
  - [Services internes](#)
- [Dépenses et ressources humaines prévues](#)
  - [Dépenses](#)
  - [Financement](#)
  - [État condensé prospectif des opérations](#)
  - [Ressources humaines](#)
- [Renseignements ministériels](#)
- [Tableau de renseignements supplémentaires](#)
- [Dépenses fiscales fédérales](#)
- [Définitions](#)

Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Conseil du Trésor, 2023

No de catalogue : SC100-9F-PDF

ISSN : 2371-8390

## De la part de la ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada, j'ai le plaisir de présenter le Plan ministériel de l'École pour l'exercice 2024-2025. En tant que fournisseur d'apprentissage commun du gouvernement du Canada, l'École offre une grande variété de cours, d'événements, de programmes et d'outils d'apprentissage qui servent à établir une forte culture d'apprentissage à la fonction publique.

Le présent plan ministériel décrit les mesures que prendra l'École cette année pour continuer à doter les fonctionnaires des connaissances et des compétences dont ils et elles ont besoin pour servir la population canadienne avec excellence.

Souhaitant offrir un apprentissage aux fonctionnaires où qu'ils et elles soient, et soutenir le gouvernement dans la modernisation de ses pratiques pour surmonter les difficultés actuelles et futures, l'École continuera à se servir de sa plateforme d'apprentissage pour offrir un apprentissage accessible en tout lieu et en tout temps. De plus, en 2024-2025, elle mettra à l'essai différentes modalités de prestation de cours pour maximiser l'accès à un apprentissage efficace et moderne, et recommencera à offrir des cours en personne.

Pour soutenir la Stratégie du gouvernement numérique du Canada, l'École dotera les fonctionnaires des compétences et des connaissances nécessaires à la mise en œuvre de programmes, de politiques et de



services à l'ère numérique. Ses produits d'apprentissage, qui porteront sur des sujets comme l'intelligence artificielle, les données, l'infonuagique, la gestion de produit, la méthode Agile, la conception de services, les nouvelles technologies et la cybersécurité, mettront l'accent sur les gouvernements à l'ère numérique et tiendront compte du contexte propre au gouvernement du Canada. De plus, à l'appui de la Stratégie relative aux données de 2023-2026 pour la fonction publique fédérale et afin d'établir une approche pangouvernementale en matière de collecte, d'analyse, d'accessibilité et de publication de données désagrégées, l'École continuera à faciliter la collaboration entre les leaders du domaine des données et les apprenant·es pour favoriser l'acquisition de compétences dans les domaines de la collecte et de l'analyse des données.

S'appuyant sur son excellente réputation à titre de fournisseur d'apprentissage commun aux employé·es de l'administration publique centrale, l'École évaluera régulièrement ses produits d'apprentissage pour maximiser leur efficacité et veiller à ce qu'ils répondent pleinement aux besoins des apprenant·es. Ce faisant, elle étudiera des idées de pointe et tirera parti de nouvelles technologies afin de poursuivre la modernisation de l'apprentissage dans la fonction publique fédérale.

Pour aider le gouvernement du Canada à respecter ses obligations en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982* et de la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, ainsi que son engagement à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones, l'École concevra des produits d'apprentissage qui permettront aux fonctionnaires d'améliorer leurs compétences culturelles, mais aussi d'approfondir leurs connaissances de l'histoire, de la culture et des perspectives des Premières Nations, des Inuits et des Métis. À l'appui de ces efforts déployés pour favoriser l'inclusion de différentes communautés et la collaboration avec elles, ainsi que pour tenir compte des perspectives diverses des Canadien·nes, l'École offrira un apprentissage conçu pour soutenir la mise en œuvre des mesures juridiques et stratégiques qui visent à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion.

L'École continuera à créer ses produits d'apprentissage en fonction de l'intersectionnalité, de manière à tenir compte de facteurs comme la durabilité, les préoccupations liées aux changements climatiques, les questions autochtones et l'inclusion des personnes en situation de handicap, mais aussi de l'analyse comparative entre les sexes plus et du Cadre de qualité de vie pour le Canada. En appliquant le principe « rien à propos de nous sans nous », l'École collaborera avec les peuples autochtones, Femmes et Égalité des genres Canada et des organismes voués à la défense des droits des personnes en situation de handicap et racisées pour concevoir ses produits et événements d'apprentissage en fonction d'expériences et de revendications diverses.

Par ailleurs, dans le cadre de son Plan d'action pour les langues officielles 2022-2025, qui vise à favoriser l'excellence en matière de leadership, de langue de travail et d'usage des langues officielles au travail, l'École se conformera à la *Loi sur les langues officielles*, selon laquelle la population canadienne doit avoir accès à des services dans les deux langues officielles.

Je vous invite à lire le Plan ministériel 2024-2025 pour en savoir plus sur l'École de la fonction publique du Canada, mais aussi pour connaître ses priorités et ses objectifs pour l'année à venir.

**L'honorable Anita Anand, C.P., députée**  
Présidente du Conseil du Trésor du Canada



## Plans pour assurer la responsabilité essentielle et les services internes

Responsabilité essentielle et services internes :

- [Apprentissage commun dans la fonction publique](#)
- [Services internes](#)

Apprentissage commun dans la fonction publique

### Dans la présente section

- [Description](#)
- [Répercussions sur la qualité de vie](#)
- [Résultats et cibles](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Principaux risques](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024-2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)
- [Répertoire des programmes](#)
- [Résumé des changements apportés au cadre d'établissement de rapport depuis l'année dernière](#)

#### *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.

#### *Répercussions sur la qualité de vie*

Cette responsabilité essentielle porte sur les domaines « saine gouvernance », « prospérité », « santé » et « société » du Cadre de qualité de vie pour le Canada. Elle vise plus précisément à influencer sur les indicateurs « confiance à l'égard des institutions », « représentation au sein des postes de cadres supérieurs », « autodétermination des Autochtones », « compétences des enfants, des étudiants et des adultes », « santé mentale autoévaluée », « sentiment de fierté/d'appartenance au Canada » et « perceptions positives de la diversité », en offrant un apprentissage commun à la fonction publique centrale.

Elle soutient aussi la perspective de l'équité et de l'inclusion en permettant aux fonctionnaires d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à la mise en œuvre de programmes, de politiques et de services.

#### *Résultats et cibles*

Les tableaux suivants présentent, pour chaque résultat ministériel lié à la responsabilité essentielle Apprentissage commun dans la fonction publique, les indicateurs, les résultats des trois exercices les plus récemment déclarés, les cibles et les dates cibles approuvées en 2024-2025.

Tableau 1 : Indicateurs, résultats et cibles pour le résultat ministériel

Indicateur	Résultat 2020-2021]	Résultat 2021-2022]	Résultat 2022-2023	Cible	Date de réalisation
Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement	100 %	89,5 %	94,2 %	80 %	31 mars 2025
Pourcentage de produits d'apprentissage actualisés conformément au plan relatif au cycle de vie des produits	100 %	100 %	100 %	80 %	31 mars 2025
Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage ont été satisfaits	84,21 %	83,2 %	84,3 %	De 90 % à 93 %	31 mars 2025
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	63,96 %	78,5 %	71,5 %	75 %	31 mars 2025
Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que l'animateur/instructeur était efficace	95,86 %	94,7 %	95,2 %	95 %	31 mars 2025
Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	67,9 %	95,1 % <sup>1</sup>	75,5 %	65 %	31 mars 2025
Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale dans la région de la capitale nationale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	68,7 %	84,9 %	58,7 %	65 %	31 mars 2025
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	70,4 %	99,3% <sup>2</sup>	90,0 %	55 %	31 mars 2025
Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année	62	47	83	23	31 mars 2025

<sup>1</sup> Ce pourcentage ne comprend pas les données issues de la période du 7 février au 31 mars 2022 en raison du lancement de la nouvelle plateforme d'apprentissage de l'École, pour laquelle on ne possède pas encore de données sur les apprenant-es.

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

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

### *Plans visant à atteindre les cibles*

La responsabilité essentielle de l'École porte sur l'atteinte de quatre résultats attendus. L'École offrira un apprentissage commun de grande qualité adapté et accessible pour renforcer la capacité d'innovation de la fonction publique centrale.

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

L'École continuera à offrir un programme d'apprentissage commun dans cinq secteurs d'activité pour doter les fonctionnaires de connaissances, de capacités et de compétences, tout en veillant à l'atteinte des objectifs actuels et nouveaux.

Le secteur d'activité Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public offrira un apprentissage de base propre à l'art de gouverner. Il aidera les fonctionnaires à comprendre leurs obligations en tant qu'employé-es du gouvernement grâce à une vaste gamme de produits d'apprentissage. Il offrira une formation de base dans des domaines comme les valeurs, l'éthique et les langues officielles, une formation fonctionnelle notamment sur les ressources humaines, les finances et l'approvisionnement, ainsi qu'une formation sur la délégation de pouvoirs à l'intention des gestionnaires. Pour offrir des produits novateurs de grande qualité, le secteur d'activité collaborera avec des partenaires de différentes communautés et des spécialistes, dont des concepteurs et conceptrices pédagogiques, pour déterminer les besoins en matière d'apprentissage, faciliter l'établissement d'objectifs, créer, approuver et rassembler du contenu, ainsi que pour tirer parti des données sur le rendement.

Le secteur d'activité Compétences transférables poursuivra son travail visant à doter les fonctionnaires de connaissances et de compétences essentielles tant au sein du gouvernement qu'à l'extérieur de celui-ci. Il offrira des possibilités d'apprentissage enrichissantes dans divers formats (salle de classe virtuelle, salle de classe, événements, vidéos, etc.) et collaborera avec la fonction publique, des communautés, des organisations horizontales et d'autres parties prenantes pour offrir une vaste gamme de produits d'apprentissage, notamment sur la gestion de projet, le leadership axé sur la personne, les séances d'information et l'élaboration de politiques. Par exemple, le secteur d'activité travaillera étroitement avec la communauté de pratique de la gestion de projets pour créer des ressources d'apprentissage sur les compétences en gestion de projet, ainsi qu'avec la Communauté nationale des gestionnaires pour examiner et repenser le Programme de perfectionnement des gestionnaires et établir une nouvelle feuille de route pour orienter l'apprentissage sur le leadership. Le secteur d'activité se servira des données comme un actif et veillera à ce que l'établissement des objectifs en matière d'apprentissage repose sur un processus décisionnel fondé sur des données probantes issues de l'expérience des utilisateurs et utilisatrices.

Le secteur d'activité Apprentissage sur les réalités autochtones aidera le gouvernement du Canada à respecter ses obligations juridiques et politiques en ce qui a trait à la mise en œuvre de [l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982](#) et la [Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#), mais aussi son engagement à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones, à savoir les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Grâce à des cours, à des événements et à d'autres produits d'apprentissage fondés sur les distinctions, il permettra aux fonctionnaires d'améliorer leurs compétences culturelles, mais aussi d'approfondir leurs connaissances de l'histoire, de la culture et des perspectives des Premières Nations, des Inuits et des Métis, ainsi que de la relation de longue date des peuples autochtones avec la Couronne. Ce travail contribuera à atteindre les objectifs découlant de [l'appel à l'action 57 de la Commission de vérité et réconciliation](#) et permettra de donner suite au rapport annuel et au plan d'action sur *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

Le secteur d'activité Académie du numérique permettra aux fonctionnaires d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à la mise en œuvre de programmes, de politiques et de services numériques. Grâce à des cours, à des événements, au microapprentissage et à l'apprentissage pratique, les fonctionnaires apprennent à adopter un état d'esprit axé sur le numérique pour repenser et adapter leur travail en fonction des besoins et des attentes des Canadien·nes, en plus de comprendre comment la géopolitique, la cybersécurité et les percées technologiques influent sur notre société et la façonnent. L'apprentissage porte sur des sujets comme l'intelligence artificielle, les données, l'infonuagique, la gestion de produit, la méthode Agile, la conception de services, les nouvelles technologies et la cybersécurité, notamment en ce qui a trait aux gouvernements à l'ère numérique et au contexte de la fonction publique canadienne. Appuyée par son comité consultatif, l'Académie du numérique aide à déterminer des objectifs d'apprentissage, ainsi qu'à trouver des manières de soutenir des politiques importantes et d'harmoniser le travail de l'École avec celles-ci.

Par l'intermédiaire du secteur d'activité Milieu de travail respectueux et inclusif, l'École offrira un apprentissage conçu pour soutenir la mise en œuvre des mesures juridiques et stratégiques qui visent à faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion. L'apprentissage portera notamment sur les concepts fondamentaux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (par exemple, l'analyse comparative entre les sexes plus, les préjugés inconscients et la lutte contre le racisme et la discrimination systémiques), l'accessibilité, le racisme contre les Noirs, l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+, les milieux de travail sains, la santé mentale, la prévention de la violence et du harcèlement, et la lutte contre toutes les formes de haine, dont l'antisémitisme et l'islamophobie.

Le secteur d'activité Apprentissage pour les cadres complétera les services offerts par les cinq autres secteurs d'activité en dotant les cadres de la fonction publique des connaissances, des capacités et des compétences dont ils et elles ont besoin pour soutenir l'atteinte des objectifs du gouvernement et répondre aux besoins actuels et futurs des Canadien·nes. L'apprentissage portera sur l'établissement d'un état d'esprit, de compétences et d'outils permettant de prévoir les objectifs et de les atteindre en adoptant une démarche pangouvernementale, ainsi que sur la création d'approches globales horizontales et inclusives en matière de leadership pour soutenir les fonctionnaires actuels et ceux de demain. 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 personnel cadre avant-gardiste et représentatif.

Les cinq secteurs d'activité sont aidés du Bureau du registraire de l'École, qui leur apporte un appui en matière d'analyse des besoins, de sélection des modalités, de conception et de structure de cours, en procédant à des analyses documentaires et à des recherches sur les pratiques exemplaires. Le Bureau du registraire examinera les différentes fonctionnalités de la plateforme d'apprentissage de l'École et en optimisera l'utilisation, dont l'apprentissage adaptatif et personnalisé, et l'analyse du comportement d'apprentissage et de la satisfaction.

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

La mobilisation et la consultation sont essentielles à la conception et à la prestation d'un apprentissage de qualité. Pour améliorer l'élaboration de son programme d'apprentissage, l'École appliquera le principe de base « rien à propos de nous sans nous ». Selon ce principe, par exemple, les produits sur les Autochtones, l'équité, la diversité et l'inclusion sont créés en collaboration avec des partenaires autochtones et des comités consultatifs interministériels sur l'apprentissage qui comptent des gens qui ont une expérience pertinente.

L'École continuera à évaluer la conformité et la qualité de ses produits d'apprentissage en fonction des normes de l'industrie, en vue de recommander des manières d'améliorer et de modifier ceux-ci pour en optimiser l'efficacité.

L'École se servira de nouveaux moyens et de nouvelles cartes d'apprentissage pour faciliter l'accès des fonctionnaires à des programmes d'apprentissage complets sur les compétences et les fonctions de base du gouvernement du Canada, comme l'élaboration de politiques, la gestion de projet et les compétences propres aux affaires et au leadership. De plus, grâce à son programme de l'Accélérateur du numérique, l'École permettra aux fonctionnaires d'acquérir de l'expérience pratique en se servant de compétences numériques et de méthodologies de conception de services pour résoudre des problèmes réels. Ces mesures s'appuieront sur de nouveaux cours, événements et produits de microapprentissage.

L'École mettra en œuvre une stratégie opérationnelle portant sur le numérique et les données qui reposera sur trois piliers : l'apprentissage, l'infrastructure et la culture. Dans le cadre de cette stratégie, l'École adoptera un mode d'opération axé sur les données grâce à la sensibilisation, à la gouvernance, au développement d'une conscience éthique et à une utilisation des données guidée par des principes. L'École souhaite préparer un avenir fondé sur les données où l'utilisation éthique de données fiables et largement accessibles servira à outiller les gens, ainsi qu'à favoriser l'innovation et l'amélioration.

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

Dans son Plan d'accessibilité 2023-2025, l'École s'est engagée à prendre 26 mesures concrètes pour éliminer des obstacles à l'accessibilité. Parmi ces mesures figurent le contrôle de l'accessibilité, l'amélioration du cycle de révision des produits d'apprentissage et la mise en œuvre de méthodes d'apprentissage modernes comme la ludification, le neuroapprentissage et la personnalisation des produits.

En 2024-2025, l'École augmentera graduellement le nombre de ses cours donnés par un ou une enseignant-e en salle de classe, en plus de mettre à l'essai des approches de prestation de cours hybrides et mixtes en vue de maximiser l'accès à l'apprentissage et l'efficacité de celui-ci.

Ces mesures importantes permettront de soutenir l'atteinte des résultats prévus dans le cadre de la responsabilité essentielle de l'École en faisant en sorte que les produits d'apprentissage soient adaptés et accessibles à l'ensemble du personnel de la fonction publique centrale.

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

L'École s'emploie à accroître la capacité de la fonction publique centrale de recourir à des approches novatrices. Par conséquent, elle continuera à favoriser les approches novatrices en matière d'apprentissage pour amener les fonctionnaires à voir les choses différemment. Voici quelques exemples.

- Le Laboratoire des technologies étudiera des idées de pointe et tirera parti de nouvelles technologies pour améliorer l'apprentissage et soutenir l'adoption d'approches modernes en matière d'apprentissage dans la fonction publique. Son travail portera sur l'apprentissage interactif reposant sur une expérience stimulante et immersive, y compris l'apprentissage par le jeu et les espaces virtuels en trois dimensions. Le Laboratoire des technologies collaborera également avec divers partenaires, tant à l'École qu'à l'extérieur de celle-ci, pour étudier des cas d'utilisation, surmonter des difficultés et trouver des solutions concrètes. Ces mesures servent de tremplin pour améliorer les cadres, rationaliser les processus et favoriser l'amélioration continue et l'échange de connaissances entre les différentes communautés et organisations.
- Par l'intermédiaire de la Communauté de données du GC, l'École continuera à offrir des possibilités d'innovation avantageuses dans le contexte du renforcement de la communauté, des événements d'apprentissage et des projets. Plus précisément, elle soutiendra la mise en œuvre de la Stratégie relative aux données de 2023-2026 pour la fonction publique fédérale en amenant les leaders du domaine des données et les apprenant-es à unir leurs efforts pour accomplir les quatre missions proposées dans la stratégie, particulièrement la quatrième, qui consiste à « habilitier la fonction publique ». Ce travail, qui repose sur des approches fondées sur les données et les principes de la conception axée sur la personne, vise à trouver des moyens de soutenir l'amélioration des compétences des spécialistes des données.

- En adoptant une approche d'apprentissage par la pratique, l'École collaborera avec des partenaires pour montrer comment les nouvelles technologies et approches peuvent favoriser l'atteinte des objectifs de politique publique, mais aussi comment rendre celles-ci accessibles à la fonction publique. L'École permettra aux fonctionnaires de vivre des expériences d'apprentissage axées sur la réalisation de projets en leur offrant des possibilités d'accroître leur savoir-faire en matière de données et d'acquérir de l'expérience dans les domaines de l'analyse des données, de l'intelligence artificielle, de l'automatisation et des pratiques en matière de conception. L'apprentissage sera adapté aux fonctionnaires et leur sera largement accessible de diverses façons, notamment par l'intermédiaire d'événements officiels, de réunions entre les communautés et de ressources d'apprentissage, grâce auxquels ils et elles pourront découvrir des prototypes et en apprendre plus sur l'élaboration du programme d'apprentissage. L'École continuera à évaluer ses pratiques et son travail auprès des utilisateurs et utilisatrices pour s'adapter à l'évolution des modalités de prestation de l'apprentissage, du milieu de travail et des styles de travail. Par ailleurs, elle présentera la seconde édition de la conférence GC Innovex à l'automne de 2024. Cet événement annuel à l'intention des fonctionnaires vise à favoriser la collaboration et à présenter les pratiques exemplaires dans le domaine de la gestion dans le secteur public pour orienter l'innovation en matière de processus, de politiques et de programmes.

L'École examinera des innovations dans le domaine de l'accessibilité, notamment de nouveaux outils et de nouvelles technologies, en vue d'éliminer des obstacles et de veiller à ce que le personnel, les client-es et les apprenant-es aient pleinement accès aux technologies de l'information et de communication, ainsi qu'à de la formation à leur sujet.

En février 2025, l'École présentera la neuvième édition de la Conférence sur les données du GC. Cette conférence annuelle, qui est le plus important événement d'apprentissage destiné aux fonctionnaires et aux leaders du domaine des données, permet de traiter de questions liées aux données tout en renforçant l'engagement visant à offrir des données, de l'information et des services de meilleure qualité. En adoptant une approche qui favorise la participation afin de soutenir une culture axée sur les données, l'École soutient les mesures portant sur le domaine « saine gouvernance » du Cadre de qualité de vie pour le Canada, notamment l'indicateur « confiance à l'égard des institutions ».

#### *Aperçu des ressources prévues en 2024-2025*

- Dépenses prévues : 64 839 102 \$
- Ressources à temps plein prévues : 497

#### *Priorités gouvernementales connexes*

Analyse comparative entre les sexes plus

En 2024-2025, l'École collaborera avec Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC) ainsi que d'autres ministères et organismes pour concevoir et offrir des produits d'apprentissage qui cadrent avec l'engagement du gouvernement du Canada d'adopter une approche améliorée en matière d'intersectionnalité, d'équité et d'inclusion, et d'outiller les apprenant-es de manière à ce qu'ils et elles soient en mesure d'atteindre les buts et les objectifs du Cadre des résultats relatifs aux genres et d'influer favorablement sur les indicateurs qui y sont définis.



L'École continuera à appliquer le principe « rien à propos de nous sans nous » pour concevoir de façon collaborative des produits et des événements d'apprentissage portant sur l'amélioration des modalités d'apprentissage en fonction de l'intersectionnalité. Des analyses intersectionnelles et d'autres perspectives analytiques, dont l'optique des changements climatiques, l'inclusion des personnes en situation de handicap et le Cadre de qualité de vie pour le Canada, pourraient aussi servir à élaborer des produits et des événements d'apprentissage.

L'École continuera à concevoir des approches servant à accroître le recours à l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus), dont l'évaluation systématique de l'intersectionnalité en ce qui a trait aux peuples autochtones, lors de la conception et du remaniement des produits d'apprentissage, en plus de collaborer avec FEGC au besoin. L'École poursuivra son travail en vue de favoriser l'apprentissage sur l'ACS Plus et l'intersectionnalité en ce qui a trait aux Premières Nations, aux Inuits et aux Métis, ainsi qu'aux changements climatiques et à d'autres objectifs d'apprentissage.

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

L'École continuera à offrir des produits d'apprentissage accessibles en tout temps et en tout lieu grâce à sa plateforme d'apprentissage en ligne. L'apprentissage en ligne permet de réduire le temps consacré aux déplacements, ce qui a une incidence favorable sur l'empreinte carbone de l'École. L'École continuera aussi à maximiser l'utilisation de sa plateforme d'apprentissage en ligne lors de la prise de décisions sur le contenu des produits d'apprentissage et leurs modalités de prestation pour faire en sorte que l'apprentissage reste accessible, pratique et écologique.

En offrant du matériel d'apprentissage conçu pour soutenir les fonctions de base en matière de gestion gouvernementale, comme les valeurs, l'éthique, la gestion des finances et l'approvisionnement, l'École contribuera à faire en sorte que les fonctionnaires aient les connaissances et les compétences nécessaires pour prendre des décisions éclairées et soutenir le gouvernement dans ses efforts afin d'être efficace, responsable et inclusif, conformément aux 17 objectifs de développement durable des Nations Unies, notamment l'objectif n° 16, qui concerne la paix, la justice et l'efficacité des institutions. L'École continuera à offrir des cours sur des domaines comme les achats écologiques, les stratégies durables liées aux installations fédérales et l'optimisation énergétique des bâtiments, qui permettent de sensibiliser les fonctionnaires aux objectifs de développement durable liés à l'industrie, à l'innovation et à l'infrastructure, ainsi qu'à la consommation responsable, conformément à l'objectif de développement durable des Nations Unies n° 12, qui concerne la consommation et la production responsables.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur les contributions de [nom de l'organisation] au Plan de mise en œuvre fédéral du Canada pour le Programme 2030 ainsi qu'à la stratégie fédérale de développement durable dans notre [stratégie ministérielle de développement durable](#).

*Répertoire des programmes*

L'apprentissage commun dans la fonction publique est pris en charge par les programmes suivants dans le répertoire des programmes :

- Apprentissage
- Services internes

Des informations complémentaires sur les dépenses prévues, les ressources humaines et les résultats liés au répertoire des programmes de l'École sont disponibles sur l'[InfoBase du GC](#).

## Services internes

### Dans la présente section

- [Description](#)
- [Plans visant à atteindre les cibles](#)
- [Aperçu des ressources prévues en 2024-2025](#)
- [Priorités gouvernementales connexes](#)

#### *Description*

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

- services de gestion et de surveillance;
- services de 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.

#### *Plans visant à atteindre les cibles*

L'École continuera à tirer parti de la technologie pour transformer ses services internes. Dans les années précédentes, elle a adopté et déployé des outils logiciels, notamment d'automatisation robotisée des processus et de gestion des relations avec la clientèle, pour repenser les processus liés à ses services internes. En 2024-2025, elle envisagera le recours à l'intelligence artificielle pour améliorer ses fonctionnalités de recherche et la pertinence des résultats obtenus, mais aussi pour offrir une fonctionnalité de soutien interactive et accroître son efficacité administrative et la productivité de son personnel.

L'École continuera à favoriser une culture d'inclusion en prenant des mesures pour accroître le recrutement et le maintien en poste de personnes en situation de handicap, notamment :

- en veillant à ce que les pratiques en matière d'embauche soient conçues expressément pour éliminer les obstacles;
- en tenant compte des recommandations et des pratiques exemplaires de spécialistes sur l'élimination des obstacles au moment d'établir les critères dans les offres d'emploi;
- en veillant à ce que la composition des comités de sélection soit diversifiée et à ce que ceux-ci comptent des membres qui s'identifient comme des personnes en situation de handicap;

- en nommant une personne chargée de l'inclusion dans l'équipe des ressources humaines qui pourra apporter son expertise en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

L'École continuera à favoriser l'usage des deux langues officielles. Elle a créé le Plan d'action pour les langues officielles 2022-2025 pour promouvoir l'excellence en matière de leadership, de langue de travail et d'usage des langues officielles au travail. Le plan d'action de l'École, qui s'inspire du Modèle de maturité des langues officielles du Commissariat aux langues officielles, s'articule autour de huit objectifs principaux et de douze actions que l'École entreprendra au cours des trois prochaines années pour favoriser le bilinguisme au travail.

De plus, l'École établira des pratiques exemplaires qui lui permettront d'intégrer les langues autochtones à son travail pour soutenir l'application de la [Loi sur les langues autochtones](#).

*Aperçu des ressources prévues en 2024-2025*

- Dépenses prévues : 23 981 585 \$
- Ressources à temps plein prévues : 184

*Priorités gouvernementales connexes*

Planification de l'attribution des marchés aux entreprises autochtones

L'École déploie des efforts pour soutenir les entreprises autochtones dans son processus d'approvisionnement. Grâce au système IT Pro et au soutien de Services partagés Canada, elle continuera à recourir à des fournisseurs autochtones pour s'approvisionner en dispositifs et en matériel informatiques. En 2024-2025, l'École veillera encore à respecter l'objectif pangouvernemental selon lequel il faut attribuer au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones. Pour atteindre cet objectif, elle privilégiera les entreprises autochtones et envisagera de recourir à leurs services d'abord pour répondre aux demandes d'approvisionnement. De plus, elle fera périodiquement le suivi de la situation pour s'assurer de l'atteinte ou, encore mieux, du dépassement de l'objectif.

## Dépenses et ressources humaines prévues

Cette section donne un aperçu des dépenses et des ressources humaines prévues de l'École pour les trois prochains exercices et compare les dépenses prévues pour l'exercice 2024-2025 avec les dépenses réelles pour l'exercice en cours et les exercices précédents.

### Dans la présente section

- [Dépenses](#)
- [Financement](#)
- [État condensé prospectif des opérations](#)
- [Ressources humaines](#)

## Dépenses

Tableau 2 : Sommaire des dépenses réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau suivant présente des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles de l'École et pour ses services internes au cours des trois exercices précédents. Les montants pour l'exercice en cours sont prévus en fonction des dépenses à ce jour.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses réelles [2021-2022]	Dépenses réelles [2022-2023]	Dépenses visées [2023-2024]
Apprentissage commun dans la fonction publique	59 595 861	64 915 499	75 297 836
<b>Total partiel</b>	59 595 861	64 915 499	75 297 836
Services internes	21 740 560	23 947 240	27 849 885
<b>Total</b>	81 336 421	88 862 739	103 147 721

Les dépenses plus élevées en 2023-2024 comparativement à 2022-2023 sont principalement attribuables aux augmentations salariales découlant de la renégociation des conventions collectives.

Tableau 3 : Sommaire de la planification budgétaire pour les responsabilités essentielles et les services internes (en dollars)

Le tableau suivant présente des renseignements sur les dépenses pour chacune des responsabilités essentielles de l'École et pour ses services internes au cours des trois prochains exercices.

Responsabilités essentielles et services internes	Dépenses budgétaires 2024-2025 (telles qu'indiquées dans le Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues [2024-2025]	Dépenses prévues [2025-2026]	Dépenses prévues [2026-2027]
Apprentissage commun dans la fonction publique	64 839 102	64 839 102	64 803 880	61 834 790
<b>Total partiel</b>	64 839 102	64 839 102	64 803 880	61 834 790
Services internes	23 981 585	23 981 585	23 968 558	22 870 402
<b>Total</b>	88 820 687	88 820 687	88 772 438	84 705 192

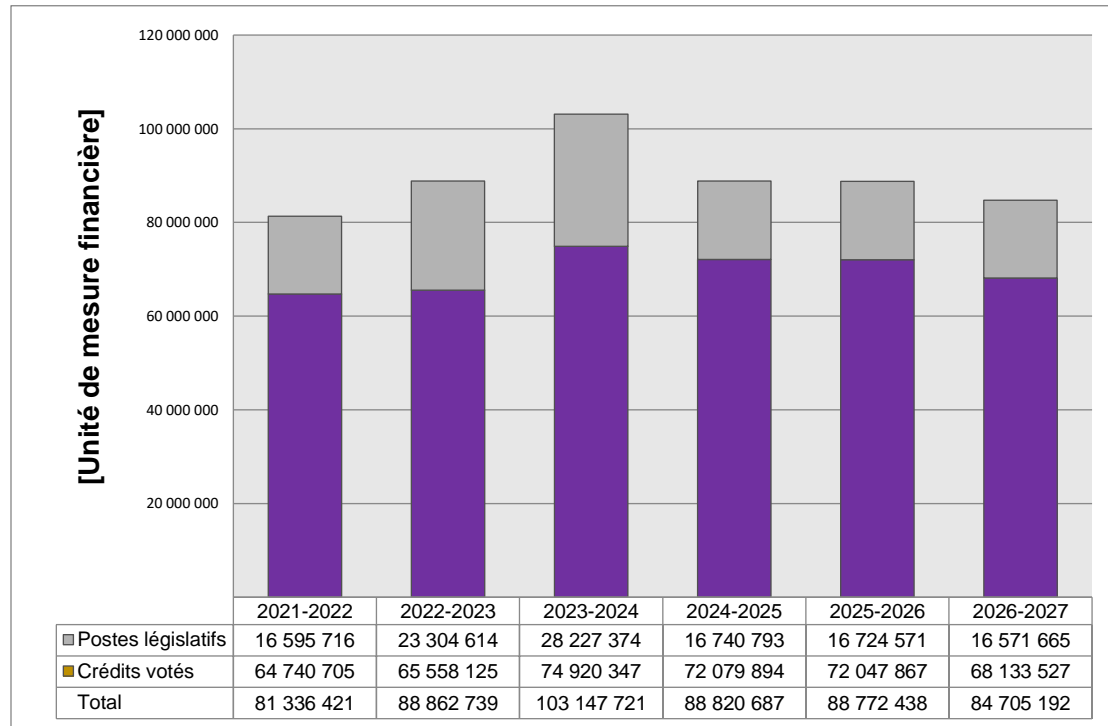
Au cours de la prochaine période de planification de trois ans, l'École continuera à investir dans la modernisation de sa plateforme d'apprentissage, en plus de développer, d'organiser et de mettre à jour

son programme d'apprentissage pour répondre aux besoins des fonctionnaires et tenir compte des objectifs du gouvernement.

## Financement

Figure 2 : Dépenses ministérielles de 2021-2022 à 2026-2027

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



Les dépenses législatives comprennent les dépenses relatives aux régimes d'avantages sociaux des employé-es 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 prévues diminueront au cours des trois prochaines années en raison des mesures visant à recentrer les dépenses du gouvernement. Par ailleurs, l'École continuera à investir dans sa plateforme d'apprentissage pour la tenir à jour, ainsi que pour répondre aux besoins et aux attentes des apprenant-es.

### Budget des dépenses par crédit voté

Des renseignements sur les crédits de l'École sont accessibles dans le [Budget principal des dépenses 2024-2025](#).

### État condensé prospectif des opérations

L'état des résultats condensé prospectif donne un aperçu des opérations de l'École de 2023-2024 à 2024-2025.

Les montants des prévisions et les montants prévus dans le présent état des résultats ont été préparés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les montants des prévisions et les montants prévus qui sont présentés 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 opérations prospectif plus détaillé et des notes afférentes, notamment un rapprochement des résultats d'exploitation nets avec les autorisations demandées, se trouvent sur le [site Web de l'École](#).

Tableau 4 : État condensé prospectif des opérations pour l'exercice se terminant le 31 mars 2025 (en dollars).

Renseignements financiers	Résultats visés 2023-2024	Résultats prévus 2024-2025	Différence (résultats prévus 2024-2025 moins résultats visés 2023-2024)
Total des dépenses	119 102 560	103 308 253	(15 791 307)
Total des revenus	19 038 941	6 630 872	(12 408 069)
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	100 063 619	96 677 381	(3 386 238)

La différence entre les résultats prévus et les résultats visés est principalement attribuable aux paiements rétroactifs en 2023-2024 découlant de la renégociation des conventions collectives, à des diminutions en raison des mesures visant à recentrer les dépenses du gouvernement, ainsi qu'à une diminution des revenus étant donné que l'École n'envisage pas de report de revenu de 2023-2024 à 2024-2025 dans ses résultats prévus.

## Ressources humaines

Tableau 5 : Ressources humaines réelles pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau ci-dessous présente un sommaire sur les ressources humaines, en équivalents à temps plein (ETP), pour les responsabilités essentielles de l'École et pour ses services internes au cours des trois précédents exercices. Les ressources humaines pour l'exercice en cours sont prévues en fonction du cumul de l'année.

Responsabilités essentielles et services internes	ETP réels 2021-2022	ETP réels 2022-2023	ETP prévus 2023-2024
Apprentissage commun dans la fonction publique	493	512	502
Total partiel	493	512	502
Services internes	176	194	186
Total	669	706	688

L'augmentation du nombre d'équivalents temps plein de 2021-2022 à 2022-2023 est attribuable aux activités accrues liées au programme d'apprentissage, aux cours et à de nouvelles initiatives de l'École. À compter de 2023-2024, le nombre d'équivalents temps plein diminuera en raison des mesures visant à recentrer les dépenses du gouvernement.

Tableau 6 : Sommaire de la planification des ressources humaines pour les responsabilités essentielles et les services internes

Le tableau suivant présente des renseignements sur les ressources humaines, en ETP, pour chacune des responsabilités essentielles de l'École et pour ses services internes prévus pour 2024-2025 et les années suivantes.

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents à temps plein prévus 2024-2025	Équivalents à temps plein prévus 2025-2026	Équivalents à temps plein prévus 2026-2027
Apprentissage commun dans la fonction publique	497	495	487
Total partiel	497	495	487
Services internes	184	183	180
Total	681	678	667

En raison des mesures visant à recentrer les dépenses du gouvernement et la réalisation d'efficacités opérationnelles, le nombre d'équivalents temps plein devrait diminuer entre 2024-2025 et 2026-2027, mais ensuite se stabiliser.

## Renseignements ministériels

### Profil organisationnel

Ministre de tutelle : L'honorable Anita Anand, C.P., députée, présidente du Conseil du Trésor

Administrateur général : Taki Sarantakis, président

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

Instruments habilitants : [Loi sur l'École de la fonction publique du Canada](#), L.C. 1991, ch. 16

Année d'incorporation ou de création : 2004

### Coordonnées de l'organisation

#### Adresse postale

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

Téléphone : 1-866-703-9598

Télécopie : 1-866-944-0454

Courriel : [https://csps-efpc.gc.ca/contact\\_us/inquiries-fra.aspx](https://csps-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx)

Sites Web : <http://www.csps-efpc.gc.ca>

## Tableau de renseignements supplémentaires

Le tableau de renseignements supplémentaires ci-dessous se trouve sur le [site Web](#) de l'École :

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

Des renseignements sur la stratégie ministérielle de développement durable de l'École sont disponibles sur le [site Web de l'École](#).

## Dépenses fiscales fédérales

Le plan ministériel de l'École ne comprend pas de renseignements sur les dépenses fiscales.

Les mesures fiscales relèvent de la ministre des Finances. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût des dépenses fiscales fédérales dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#).

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.



## Définitions

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

Outil analytique servant à faciliter l'élaboration de politiques, de programmes et d'autres initiatives adaptés et inclusifs. L'ACS Plus est un processus qui consiste à déterminer qui est touché par la problématique ou par les possibilités envisagées dans le cadre de l'initiative, à déterminer comment l'initiative pourrait être adaptée pour répondre aux divers besoins des personnes les plus touchées, à prévoir les obstacles qui empêchent d'accéder à l'initiative ou d'en bénéficier et à les atténuer. L'ACS Plus est une analyse intersectionnelle qui va au-delà des différences biologiques (sexe) et socioculturelles (genre) pour tenir compte d'autres facteurs, comme l'âge, le handicap, l'éducation, l'ethnicité, le statut économique, la géographie, la langue, la race, la religion et l'orientation sexuelle.

### **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.

### **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.

## **Entreprise autochtone**

Tel que défini sur le [site Web de Services aux Autochtones Canada](#), conformément à l'engagement du gouvernement du Canada selon lequel un objectif minimum obligatoire de 5 % de la valeur totale des marchés est attribué chaque année aux entreprises autochtones.

### **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.

### **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 2024-2025, les priorités pangouvernementales sont les thèmes généraux décrivant le programme du gouvernement dans le discours du Trône de 2021 : bâtir un présent et un avenir plus sains; développer une économie plus résiliente; mener une action climatique audacieuse; travailler plus fort pour rendre les collectivités sécuritaires, défendre la diversité et l'inclusion; avancer plus rapidement sur la voie de la réconciliation; lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

**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. 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.