

École de la fonction publique du
Canada
Rapport sur les résultats ministériels
2022-2023

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



École de la fonction
publique du Canada

Canada School
of Public Service

Canada

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par la ministre du Conseil du Trésor, 2023
N° de catalogue : SC100-10F-PDF
ISSN : 2561-1151

Table des matières

De la part de la ministre	1
Aperçu des résultats	3
Résultats : ce que nous avons accompli	5
Responsabilité essentielle.....	5
Services internes.....	19
Dépenses et ressources humaines.....	22
Dépenses.....	22
Ressources humaines.....	23
Dépenses par crédit voté	24
Dépenses et activités du gouvernement du Canada	24
États financiers et faits saillants des états financiers.....	24
Renseignements ministériels.....	26
Profil organisationnel	26
Raison d’être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons.....	26
Contexte opérationnel	26
Cadre de présentation de rapports	27
Renseignements à l’appui du Répertoire des programmes	28
Tableaux de renseignements supplémentaires	28
Dépenses fiscales fédérales	28
Coordonnées de l’organisation.....	28
Annexe – Définitions	29
Notes de fin de rapport.....	33

De la part de la ministre

À titre de ministre responsable de l'École de la fonction publique du Canada, je suis heureuse de présenter le Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023 de l'École.

Au cours de cet exercice, l'École a terminé sa transition vers une nouvelle plateforme d'apprentissage moderne, centrée sur l'utilisateur, sécuritaire et accessible, qui améliore l'expérience des apprenants de la fonction publique sur les plans de l'apprentissage et de l'inscription. Dans le cadre de son mandat consistant à appuyer les fonctionnaires fédéraux du Canada dans la progression de leur carrière, l'École a aussi continué d'enrichir son catalogue de cours, d'événements, de programmes de perfectionnement et d'autres outils nouveaux et actualisés. Ces produits et activités ont été conçus et élaborés par les cinq secteurs d'activités de l'organisation, soit Milieu de travail respectueux et inclusif, Compétences du secteur public et du GC, Apprentissage sur les réalités autochtones, Compétences transférables et Académie du numérique de l'EFPC, et font appel à divers modes de prestation de manière à ce que l'École puisse joindre le plus grand nombre possible de fonctionnaires partout au pays.

Ce faisant, l'École a répondu aux besoins d'apprentissage et de formation uniques des différentes régions et communautés fonctionnelles, a utilisé des données et les commentaires des apprenants pour orienter l'élaboration et la mise à jour de ses produits d'apprentissage et a apporté des modifications à certains de ses contenus et à leur mode de prestation en temps réel. Par exemple, afin d'aider les fonctionnaires à s'adapter au changement lié au retour au bureau selon un modèle de travail hybride, l'École a élaboré des produits d'apprentissage instructifs sur des sujets connexes, comme le travail au sein d'une équipe hybride et l'adaptation au changement.

La mobilisation des communautés a continué d'occuper une place importante dans les activités de l'École en 2022-2023 et a mené à la formation de nouveaux partenariats tant au sein de l'administration publique fédérale qu'à l'extérieur de celle-ci. Ces collaborations ont permis à l'École de faire davantage appel à des spécialistes de secteurs particuliers et à des spécialistes en la matière ayant des expériences concrètes dans le cadre de diverses initiatives, et ce, dès le début de celles-ci. Cette façon de faire a été particulièrement utile dans la manière dont l'École a appuyé l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones et 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](#)ⁱ.

Grâce à son milieu de travail qui encourage l'expérimentation et l'apprentissage par la pratique, l'École a fait progresser l'innovation dans la fonction publique fédérale, notamment en explorant comment les nouvelles technologies peuvent servir à appuyer et à faire avancer les objectifs des politiques publiques, le perfectionnement professionnel et l'excellence dans la gestion publique.

Je vous invite à lire le présent rapport pour en apprendre davantage sur les façons dont l'École de la fonction publique du Canada continue de démontrer son rôle essentiel dans l'apprentissage des fonctionnaires, afin que ceux-ci possèdent les connaissances et les compétences communes requises pour s'acquitter de leurs responsabilités envers la population canadienne.

L'honorable Anita Anand, C.P., députée

Présidente du Conseil du Trésor

Aperçu des résultats

En 2022-2023, l'École de la fonction publique du Canada (l'École) a fourni un apprentissage commun pertinent, adapté et accessible afin de renforcer les capacités individuelles et organisationnelles et l'excellence en gestion dans la fonction publique.

Pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle, qui consiste à offrir un apprentissage commun à la fonction publique, l'École a supervisé des initiatives qui ont mené à des réalisations appuyant quatre résultats attendus.

269 580

apprenants uniques

1 250 460

inscriptions en tout

104 458

participants aux
événements

88 862 739 \$

en dépenses réelles

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

Étant donné que la fonction publique a maintenu ses milieux de travail virtuels, l'École a continué à innover en augmentant et en élargissant son offre de cours en ligne à rythme libre et en salle de classe virtuelle ainsi que d'événements en ligne. Elle a investi dans de nouveaux cours, outils et événements pour aider les fonctionnaires à mieux comprendre leur réalité professionnelle.

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

L'École a pris part à des partenariats au sein de la fonction publique et avec d'autres intervenants pour cerner les besoins en formation et élaborer et offrir des produits d'apprentissage de grande qualité. Après la mise en œuvre de sa nouvelle plateforme d'apprentissage, elle a travaillé à l'harmonisation et à l'intégration complètes des données provenant des ensembles de données de l'ancien système et de la nouvelle plateforme pour en assurer l'intégrité, l'exactitude et la qualité.

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

L'École a continué d'examiner systématiquement ses produits d'apprentissage pour s'assurer qu'ils sont à jour, pertinents et accessibles, en s'appuyant sur les données d'évaluation et les commentaires des apprenants pour améliorer l'expérience d'apprentissage. Afin de respecter les normes numériques et d'accessibilité du gouvernement du Canada, elle a élargi les fonctionnalités de sa nouvelle plateforme d'apprentissage afin de rendre celle-ci plus accessible aux fonctionnaires de partout au Canada.

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

L'École a présenté aux fonctionnaires les réflexions, les pratiques et les outils les plus récents pour favoriser l'innovation au sein du gouvernement du Canada. Pour ce faire, elle a établi et maintenu des partenariats et cerné les nouveaux besoins en apprentissage.

Pour en savoir plus sur les plans, les priorités et les résultats de l'École de la fonction publique du Canada, consultez la section « Résultats : ce que nous avons accompli » du présent rapport.

Résultats : ce que nous avons accompli

Responsabilité essentielle

Apprentissage commun dans la fonction publique

Description

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

Résultats

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

En 2022-2023, l'École a offert un programme d'apprentissage commun dans cinq secteurs d'activité pour doter les fonctionnaires de connaissances, de capacités et de compétences, tout en répondant aux priorités actuelles et nouvelles.

- Compétences du gouvernement du Canada et du secteur public (548 246 inscriptions aux cours)
 - Le secteur d'activité a lancé huit cours virtuels dirigés par un enseignant, neuf cours en ligne à rythme libre et un cours hybride visant à renforcer les ressources humaines, la gestion financière et l'élaboration de politiques, y compris des cours sur le leadership à l'intention des superviseurs, des gestionnaires et des futurs directeurs.
 - Le maintien des programmes existants est demeuré prioritaire. Durant l'exercice, le secteur d'activité a répondu à 176 demandes de mise à jour essentielle concernant 75 produits d'apprentissage et a aidé des partenaires à répondre à de nouveaux besoins en matière de littératie climatique.
 - Le secteur d'activité a entièrement mis en œuvre une nouvelle approche de mobilisation des communautés, qui permet de mieux répondre aux demandes d'apprentissage et qui favorise la collaboration et la transparence des relations avec les partenaires des communautés. Pour ce faire, il a établi un nouveau processus d'admission automatisé des demandes des partenaires, créé une page Web et tenu des séances d'information pangouvernementales ainsi que des rencontres bilatérales proactives régulières avec les partenaires des communautés. Ces mesures ont contribué à rendre la planification du travail plus prévisible et cohérente, ont amélioré la compréhension des rôles et des responsabilités de chacun et ont renforcé la participation des partenaires.

- Compétences transférables (220 624 inscriptions aux cours)
 - Le secteur d'activité a lancé plus de 70 nouveaux produits et nouvelles occasions d'apprentissage à l'intention des fonctionnaires fédéraux touchant une vaste gamme de compétences et de façons de penser dans les domaines des affaires, du leadership et des communications, dont 6 cours en salle de classe virtuelle ou en personne dirigés par un enseignant, plus de 35 produits de microapprentissage, 9 cours en ligne à rythme libre, 23 événements et 2 projets pilotes.
 - Le secteur d'activité s'est employé à faire progresser le mandat du gouvernement en matière de gestion de projet par plusieurs initiatives. En collaboration avec le Bureau du contrôleur général, le secteur des compétences transférables a mis à l'essai un nouveau cours sur la gestion de projets complexes à l'intention des cadres supérieurs. La 5^e Journée d'apprentissage annuelle de la communauté de gestion de projets du gouvernement du Canada a attiré 1 772 participants. De plus, le secteur a lancé deux nouveaux cours sur la gestion de projets, intitulés Introduction à la gestion de projet et Gestion de projet dans un contexte gouvernemental, auxquels ont participé respectivement 14 406 et 6 162 apprenants.
 - Le secteur d'activité a continué d'aider les fonctionnaires à s'adapter à un milieu de travail en évolution en offrant des produits d'apprentissage dans des domaines à forte demande, dont les équipes travaillant en mode hybride, le changement, le leadership axé sur la personne et le coaching. Par exemple, le cours sur le travail en milieu hybride est le cours en ligne non obligatoire offert par l'École le plus suivi, et le nouveau cours Introduction au coaching avec des pairs a affiché complet et obtenu une note d'évaluation de 9,56 jusqu'à maintenant.
- Académie du numérique (39 263 inscriptions aux cours)
 - Le secteur d'activité a lancé 31 cours et 2 parcours d'apprentissage, a publié 6 articles de microapprentissage et 4 vidéos et a organisé 11 événements d'apprentissage pour renforcer la littératie numérique et des données dans la fonction publique.
 - Le secteur d'activité a aussi lancé le programme d'apprentissage lié à l'Accélérateur du numérique. Les produits d'apprentissage et outils de travail de ce programme présentent des connaissances sur la conception de produits et de services axée sur l'utilisateur dans le contexte de l'administration publique fédérale et respectent les normes numériques du gouvernement du Canada. Leur contenu permet aux apprenants de découvrir le cycle complet des méthodes de conception de programmes et de services itératives et axées sur l'utilisateur. Le

programme de l'Accélérateur du numérique contribue à l'acquisition de compétences numériques et de connaissances sur la réflexion conceptuelle et la gestion de produits par un environnement agile, un processus de conception structuré et des méthodes itératives, ce qui renforce la résolution créative des problèmes pour répondre aux besoins de l'utilisateur.

- Le secteur d'activité a lancé le projet spécial Nations numériques sur l'apprentissage et les compétences numériques au nom du Canada, projet auquel participent les représentants de huit pays. Il s'agit d'un forum international permettant à des nations de travailler ensemble pour établir plus rapidement et efficacement des gouvernements numériques solides en mettant en commun leurs connaissances et en apprenant les unes des autres.
- Apprentissage sur les réalités autochtones (103 697 inscriptions aux cours)
 - Le secteur d'activité a tenu 12 événements et offert 7 cours en ligne à rythme libre, 4 cours virtuels dirigés par un enseignant et publié 14 outils de travail et 37 vidéos.
 - Le secteur d'activité s'est consacré à la recherche et à l'analyse des derniers développements concernant la réconciliation avec les peuples autochtones, en portant une attention particulière à l'appel à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, aux appels à la justice de la Commission d'enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, à l'histoire du colonialisme et aux politiques connexes, à la *Loi sur les Indiens* et aux langues autochtones.
 - En collaboration avec des partenaires gouvernementaux et externes, le secteur d'activité a continué de fournir des produits d'apprentissage de qualité dirigés par des Autochtones. Il a formé, et préside, le comité interministériel des directeurs généraux de l'apprentissage sur les réalités autochtones, qui permet d'échanger des connaissances et de l'information sur les besoins et les priorités en apprentissage au gouvernement fédéral. Il a aussi mis sur pied un réseau d'échange externe formé de représentants d'organisations autochtones et d'établissements d'enseignement, qu'il préside également, qui permet d'échanger des pratiques exemplaires et de veiller à ce que les produits d'apprentissage tiennent compte des perspectives et des expériences autochtones.

- Milieu de travail respectueux et inclusif (337 669 inscriptions aux cours)
 - Le secteur d'activité a lancé au total 22 produits d'apprentissage nouveaux ou mis à jour sur des sujets liés à l'équité, la diversité et l'inclusion, dont 15 cours en ligne à rythme libre ou en salle de classe virtuelle dirigés par un enseignant, 4 vidéos, 1 guide d'animation et 2 pages Web sur l'apprentissage.
 - Le secteur d'activité a continué de réviser ses produits d'apprentissage pour en assurer la pertinence, l'accessibilité et l'exactitude d'après les nouvelles pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et en s'appuyant sur l'évaluation des données et les commentaires des utilisateurs pour améliorer l'expérience d'apprentissage. De plus, l'École a continué d'accroître les possibilités de partenariat avec des réseaux d'employés et des comités consultatifs interministériels sur l'apprentissage, en vue de créer de manière conjointe des produits qui répondent aux besoins des fonctionnaires et qui tiennent compte des facteurs juridiques et des politiques du gouvernement du Canada relatifs à l'équité, la diversité et l'inclusion.
 - Par l'entremise de la Communauté nationale des gestionnaires, le secteur d'activité s'est attaché à doter les gestionnaires des compétences requises pour aller au-delà de la sensibilisation afin de créer un changement significatif et durable et d'éliminer les obstacles dans la fonction publique.

En outre, le secteur Apprentissage pour les cadres a complété les services offerts par ces cinq secteurs d'activité en dotant les cadres de la fonction publique des connaissances, des capacités et des compétences requises pour diriger dans un environnement complexe en constante évolution. L'École a mis en œuvre une initiative de suivi pour répondre aux besoins en apprentissage juste-à-temps des dirigeants; celle-ci s'ajoute au programme de base, qui comprend des programmes de transition vers de nouvelles fonctions, ainsi que des cours, des événements et des programmes de perfectionnement en leadership. En collaboration avec d'autres organisations et intervenants de la fonction publique, l'École a conçu et offert des produits d'apprentissage pour favoriser l'établissement d'un personnel cadre compétent et représentatif :

- formation de 21 cohortes à ses principaux programmes de transition vers de nouvelles fonctions, dont le Programme à l'intention des nouveaux directeurs et les cours Orientation à l'intention des directeurs généraux et Orientation à l'intention des sous-ministres adjoints;
- élaboration d'une nouvelle série pilote en quatre parties avec des membres cadres du corps professoral de l'École pour fournir aux cadres ce dont ils ont besoin pour créer des milieux de travail plus inclusifs;

- création d'un premier guide pratique pour les futurs cadres, dirigée par la Communauté nationale des gestionnaires, de 16 cercles de mentorat pour aider de nouveaux cadres à réussir leur transition vers leurs nouvelles fonctions et, en collaboration avec l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX), de 4 cercles de coaching par les pairs pour aider au parcours en leadership de cadres noirs;
- formation de cinq cohortes au Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs, qui s'adresse aux cadres visés par la gestion des talents de niveaux EX-01 à EX-05.

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

En 2022-2023, l'École a noué des partenariats dans l'ensemble de la fonction publique, ainsi qu'avec des peuples autochtones, des universités, des centres de décision, des organisations et communautés internationales, ainsi que des communautés fonctionnelles et horizontales, entre autres intervenants, pour améliorer l'élaboration de son programme d'apprentissage. Elle a notamment :

- collaboré étroitement avec des partenaires des communautés grâce à un processus annuel de mobilisation structuré récemment mis sur pied; ces partenaires ont été essentiels pour trouver des spécialistes en la matière sur divers sujets, comme l'audit interne, l'approvisionnement et les finances, et pour l'aider dans l'élaboration de ses programmes;
- établi des partenariats avec d'autres organismes fédéraux, des aînés, des gardiens du savoir et des spécialistes autochtones et non autochtones pour élaborer du contenu d'apprentissage et organiser des événements.

Afin de favoriser la diversité et l'inclusion, l'École a collaboré avec des groupes de travail interministériels et des comités consultatifs pour créer des produits d'apprentissage fondés sur le principe de base « rien sans nous ». Dans le cadre de cette approche, les personnes ayant une expérience vécue expriment leurs perspectives et participent dès le début à la recherche, à la priorisation, à la conception et à la mise à l'essai des produits d'apprentissage. Par exemple, des études de cas, des scénarios et des personas ont été créés en collaboration avec des fonctionnaires en appliquant une perspective intersectionnelle en vue d'accroître la sensibilisation à la santé mentale. Pour veiller à ce que le contenu reflète fidèlement les réalités avec lesquelles composent de nombreuses personnes, des spécialistes et des fonctionnaires de diverses identités ont été mobilisés. Ces études de cas, scénarios et personas serviront à l'élaboration d'un nouveau produit d'apprentissage sur la santé mentale qui sera lancé en 2023-2024.

Afin de mieux faire connaître les pratiques novatrices, d'accroître l'adoption rapide de nouvelles approches et de faire progresser l'innovation dans la fonction publique, l'École a contribué au renforcement des capacités en adoptant une approche d'apprentissage par la pratique. En plus d'avoir organisé des événements d'apprentissage, elle a travaillé avec des partenaires pour examiner comment les nouvelles technologies peuvent être déployées dans l'ensemble de la fonction publique et mises à profit pour faire progresser les objectifs des politiques publiques. En collaboration avec divers ministères partenaires, l'École a réalisé avec succès une série de projets d'apprentissage par la pratique pour aider à la résolution de problèmes concrets ayant des répercussions à l'échelle de la fonction publique, dont les suivants :

- Environnement des fichiers couplables – mise en relation des données ministérielles avec les données de Statistique Canada pour permettre la prise de décisions fondées sur des données probantes;
- Règles en tant que code – rédaction de règles (lois, règlements et politiques) dans un langage de programmation permettant de former des ordinateurs à effectuer un raisonnement juridique pour l'utilisateur;
- Demandes de badge numérique pour les Ressources humaines – projet visant à remettre en question les méthodes conventionnelles chronophages d'attribution de certificats en format PDF pour souligner les réalisations, à concevoir une série de badges et à évaluer le taux d'adoption;
- Technologies immersives – déploiement, utilisation et mise à l'essai de nouvelles technologies (par exemple la réalité virtuelle) pour moderniser les modes de prestation des produits d'apprentissage de l'École;
- Écosystème des données du GC – projet de collaboration mettant à profit des outils de gestion et de visualisation des données pour organiser les ressources liées aux données.

L'École a utilisé les données comme un actif et veillé à ce que les priorités d'apprentissage soient définies en fonction de décisions fondées sur des données probantes et axées sur l'expérience utilisateur. Après la mise en œuvre de sa nouvelle plateforme d'apprentissage en février 2022, elle a travaillé en 2022-2023 à intégrer et à harmoniser complètement les données provenant des ensembles de données de l'ancienne et de la nouvelle plateforme afin d'en assurer l'intégrité, l'exactitude et la qualité. Conformément à sa stratégie des données, elle a continué d'améliorer sa collecte de données et son modèle de production de rapports pour que les bonnes personnes aient les bonnes données au bon moment. Par exemple, l'École a élaboré et mis en œuvre une nouvelle solution de production de rapports faisant appel à des outils de visualisation des données pour fournir aux ministères et organismes fédéraux un accès direct et ouvert à certaines données d'apprentissage en vue de répondre à leurs besoins décisionnels internes et de les aider à respecter leurs obligations en matière de reddition de compte. L'École a fourni une

formation particulière et adaptée aux organisations afin qu'elles connaissent et utilisent davantage ces outils.

En 2022-2023, elle a aussi utilisé davantage son nouveau système de gestion de la relation client mis en œuvre en novembre 2021 pour mieux suivre les demandes et les besoins des clients organisationnels et des apprenants. Parallèlement aux données sur l'efficacité des produits d'apprentissage, comme les inscriptions et les évaluations, les données et les renseignements sur l'expérience utilisateur provenant de ce système sont utilisés pour améliorer les produits et les services.

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

En 2022-2023, l'École a mené plusieurs activités pour rendre l'apprentissage commun plus accessible aux fonctionnaires de partout au pays.

Elle a terminé la migration de tous ses produits d'apprentissage vers sa nouvelle plateforme d'apprentissage et mené des activités d'assurance de la qualité pour l'ensemble de ses cours en ligne. Ces mesures lui ont permis d'améliorer la fonctionnalité, l'exactitude et l'accessibilité de ses cours en ligne, de faire en sorte que ceux-ci respectent les exigences en matière de langues officielles et d'améliorer la fonctionnalité de sa nouvelle plateforme d'apprentissage afin qu'elle respecte les normes numériques et d'accessibilité du gouvernement du Canada. Par exemple, des éléments de navigation visuels plus clairs ont été ajoutés dans les cours pour faciliter l'expérience des utilisateurs ayant une déficience visuelle. Un recueil centralisé a aussi été établi pour permettre aux autres ministères d'indiquer les problèmes et à l'École d'effectuer le suivi des progrès.

L'École a continué d'apporter des modifications à ses produits d'apprentissage en se fondant sur la recherche et les données afin que ceux-ci répondent aux besoins et aux comportements des apprenants. Elle a notamment mis en œuvre diverses méthodes d'apprentissage modernes, comme la ludification et le neuroapprentissage, et conçu davantage de produits de microapprentissage demandant une plus grande participation des apprenants.

De plus, l'École a expérimenté de nouveaux modes de prestation tels que l'apprentissage par l'expérience dans le cadre de son programme de l'Accélérateur du numérique, par lesquels les fonctionnaires peuvent appliquer ce qu'ils ont appris à des problèmes opérationnels réels. Elle a aussi facilité l'expérimentation axée sur les données en vue d'explorer différents modes d'apprentissage flexibles et intéressants, comme utiliser des agents intelligents pour transmettre du contenu, établir une salle d'évasion concernant la cybersécurité, mieux utiliser l'analyse de l'apprentissage et intégrer des travaux notés par un enseignant dans des cours à rythme libre.

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

L'École a transmis des pratiques novatrices en offrant des occasions d'apprentissage et en encourageant le recours à des solutions nouvelles concernant les fonctions gouvernementales de base, tout en veillant à ce que l'apprentissage reflète les leçons apprises et les pratiques exemplaires de champs multidisciplinaires. Par exemple :

- En collaboration avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada, l'École a organisé la Conférence sur les données du GC 2023, à laquelle 7 889 personnes ont participé. Le thème de la conférence était *Mobiliser les données pour favoriser l'innovation*. L'événement a permis d'accueillir 66 conférenciers, qui ont présenté des pratiques innovatrices utilisées dans la fonction publique et dans divers pays sur des sujets tels que la souveraineté des données, l'éthique et la confidentialité, l'utilisation des données pour renforcer l'action collective et les méthodes novatrices relatives aux données.
- L'École a remanié le cours de leadership par l'expérience à l'intention des cadres intitulé *Établir des relations constructives avec les peuples autochtones* et a tenu deux séances pilotes en personne de quatre jours, en français et en anglais.

L'École a tenu des événements virtuels où l'on a présenté des méthodes de pointe, qui mettent à profit la puissance des données, pour aider les fonctionnaires à innover dans leur travail. Elle a aussi examiné des occasions de contribuer aux efforts de recrutement de talents du gouvernement fédéral et d'enrichir les données à cet égard. Elle a notamment :

- tenu 10 événements d'apprentissage, auxquels 10 978 personnes au total se sont inscrites, et qui ont permis de transmettre des connaissances sur des sujets tels que la création de carrefours de données et la collecte de données désagrégées et de réunir le milieu de la gestion de l'information et celui des données;
- mis sur pied, en collaboration avec la Commission de la fonction publique et Statistique Canada, un projet pilote sur le recrutement de scientifiques de données dans le cadre du Programme de recrutement postsecondaire, lequel a été lancé en novembre 2022 et a attiré plus de 1 600 candidats.

Analyse comparative entre les sexes Plus

En 2022-2023, l'École a favorisé la collaboration avec d'autres organismes et des ministères afin de concevoir et d'offrir des produits d'apprentissage qui cadrent avec l'engagement du gouvernement du Canada concernant l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) et qui permettent d'outiller les apprenants de manière à respecter les buts, les objectifs et les indicateurs du Cadre des résultats relatifs aux genres.

En partenariat avec Femmes et Égalité des genres Canada, l'École a élaboré de nouveaux produits d'apprentissage et a amélioré ses produits existants sur l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS Plus) en mettant davantage l'accent sur l'intersectionnalité afin d'accroître l'équité, la diversité et l'inclusion dans les programmes, services et politiques du gouvernement fédéral. De plus, elle a élaboré et adopté une liste de vérification interne pour rendre plus inclusive la planification des événements par l'application de l'ACS Plus tout au long du cycle de planification.

L'École a ajouté des femmes dans la Chronologie des femmes autochtones influentes, et elle a travaillé avec l'Association des femmes autochtones du Canada pour donner le nouveau cours en personne de quatre jours destiné aux cadres et intitulé Établir des relations constructives avec les peuples autochtones.

Elle a veillé à ce que les produits d'apprentissage qu'elle offre permettent toujours aux fonctionnaires d'avoir les outils analytiques requis pour atteindre les buts, les objectifs et les indicateurs du Cadre des résultats relatifs aux genres et la perspective d'équité et d'inclusion du Cadre de qualité de vie. Elle a créé des produits d'apprentissage ciblés et désignés, dont les deux cours suivants :

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

L'École a aussi tenu trois événements auxquels 2 890 personnes ont participé durant la Semaine de sensibilisation à l'ACS Plus.

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

L'École a accru la sensibilisation au Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et à ses objectifs de développement durable, notamment grâce au cours Étude de cas sur la mise en œuvre des politiques : le Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'École a contribué à l'atteinte de l'objectif 16, Paix, justice et institutions efficaces, en offrant du matériel d'apprentissage qui aide aux fonctions de base de la gestion au gouvernement, comme les valeurs et l'éthique, la gestion financière, l'approvisionnement et l'élaboration de politiques. L'École a contribué à ce que les fonctionnaires possèdent les connaissances et les compétences requises pour prendre des décisions éclairées et ainsi puissent veiller à ce que le gouvernement soit efficace, responsable et transparent.

En outre, l'École a contribué à l'objectif 13, Lutte contre les changements climatiques, en conseillant Environnement et Changement climatique Canada, le ministère responsable du dossier, sur l'élaboration de matériel d'apprentissage dans le cadre de son mécanisme d'hébergement de contenu, en vue d'aider les partenaires à répondre à leurs nouveaux besoins en matière de littératie climatique.

Innovation

À titre d'établissement d'enseignement, l'École joue un rôle important dans la promotion d'une culture d'innovation au gouvernement du Canada en fournissant le soutien en matière d'apprentissage dont ont besoin les fonctionnaires pour comprendre ce qu'est l'innovation et comment y recourir dans le cadre de leur travail. En 2022-2023 :

- l'équipe Expérimentation dans le secteur public a continué de favoriser l'établissement d'une communauté d'apprentissage par l'innovation en dirigeant la communauté des carrefours et des laboratoires d'innovation du gouvernement du Canada, qui compte des représentants de 41 ministères fédéraux et les fait participer régulièrement à des événements planifiés;
- le Laboratoire des technologies a continué de concevoir et de mettre à l'essai des projets de technologie immersive, y compris les suivants :
 - la conception et l'élaboration d'environnements virtuels de bureau 3D pour répondre aux besoins opérationnels et des utilisateurs et fournir des expériences d'apprentissage intéressantes et interactives;
 - l'expérimentation de technologies de réalité virtuelle, dont la tenue de 14 séances de réalité virtuelle pour mettre à l'essai des cas d'utilisation servant à l'apprentissage et à la collaboration, à l'élaboration de leçons apprises et de pratiques exemplaires, et de

- lignes directrices sur l'utilisation des modes de prestation virtuels de contenu d'apprentissage;
- la réalisation d'initiatives pour mieux faire connaître les technologies immersives à l'École au moyen de présentations et d'activités interactives et de sensibilisation.
- La Communauté des données du GC a exploré des façons d'accroître l'utilisation de ses produits et la participation à ses événements en utilisant des outils expérimentaux, dont l'application de tests A/B à son bulletin, et la réalisation d'expériences concernant l'accès au questionnaire d'évaluation de la Conférence sur les données, qui ont entraîné une multiplication par trois du taux de réponse.

L'École a examiné des solutions novatrices en matière d'apprentissage et de prestation de contenu et a adopté de nouvelles méthodes pour maintenir le haut rendement de son programme d'apprentissage.

- Elle a mis à profit ses ressources d'analyse et de conception pédagogique afin de mettre davantage l'accent sur de nouvelles méthodes pour améliorer la qualité de ses produits d'apprentissage et l'expérience utilisateur. L'École a conçu et lancé son premier cours comptant à la fois des séances en salle de classe virtuelle et des séances en ligne à rythme libre, intitulé Dotation pour spécialistes en RH (COR129), qui offre aux apprenants le meilleur des deux modes de prestation. Elle a aussi expérimenté de nouvelles fonctions, comme des badges numériques, des conditions de publication et de nouvelles activités interactives, comme les jeux-questionnaires, les scénarios ramifiés, les images à zones cliquables, les exercices glisser-déplacer et les vidéos interactives.
- L'École a aussi fait appel à une méthode d'apprentissage par cohortes, qui met à profit des modes de prestation novateurs. Cette méthode comprend le recours équilibré à des modules en salle de classe virtuelle et en personne, ainsi qu'à des outils de la plateforme pour faciliter les discussions en groupe et la collaboration au sein des programmes de leadership, tels que le Programme de développement en leadership pour les cadres supérieurs et le Programme pilote de leadership avancé. Il s'agit des premiers programmes à utiliser à leur maximum les fonctionnalités de la plateforme.

L'École a diffusé des pratiques novatrices, à l'échelle 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 de données. En voici des exemples:

- Une boîte à outils de promotion de l'apprentissage du numérique, qui contient des ressources à l'intention des équipes pour les accompagner dans leur transition numérique et leur parcours de littératie numérique. La boîte à outils a été testée auprès de divers

groupes de personnes pour en vérifier l'efficacité, et elle est offerte sur GCéchange, ce qui la rend accessible à l'ensemble de la fonction publique fédérale.

- La publication d'un cadre de compétences en matière de données du gouvernement du Canada dans le catalogue d'apprentissage de l'École. Le cadre fournit un langage commun sur les compétences et les aptitudes requises en matière de littératie des données sur les plans individuel et organisationnel. Il a été utilisé par plusieurs ministères pour orienter l'élaboration d'initiatives de littératie des données et la normalisation de descriptions de travail.

Résultats atteints

Le tableau ci-dessous montre, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les résultats obtenus, les indicateurs de rendement, les cibles et les dates cibles pour 2022-2023 ainsi que les résultats réels obtenus au cours des trois derniers exercices pour lesquels vous avez accès aux résultats réels.

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
L'apprentissage commun répond aux besoins d'apprentissage.	Pourcentage de priorités d'apprentissage traitées annuellement	80 %	31 mars 2023	100%	89,5%	94,2%
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	100%	100%	100%
Un apprentissage commun de qualité est offert à la fonction publique centrale.	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que leurs besoins communs en matière d'apprentissage ont été satisfaits	De 90 % à 93 %	31 mars 2023	84,21%	83,2%	84,3%
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	63,96%	78,5%	71,5%
Un apprentissage commun de qualité	Pourcentage d'apprenants qui ont déclaré que	95 %	31 mars 2023	95,86%	94,7%	95,2%

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2021-2022	Résultats réels 2022-2023
est offert à la fonction publique centrale.	l'animateur / instructeur était efficace					
L'apprentissage commun est accessible à tous les employés de la fonction publique centrale.	Pourcentage d'employés de la fonction publique centrale qui ont accès annuellement à l'apprentissage commun	65 %	31 mars 2023	67,9%	95,1%	75,5%
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	68,7%	84,9%	58,7%
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	70,4%	99,3%	90,0%
Renforcement de la capacité de l'ensemble de la fonction publique d'utiliser des approches novatrices	Nombre de projets de démonstration et d'apprentissage entrepris en collaboration avec d'autres ministères et organismes chaque année	23	31 mars 2022	62	47	83

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

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous montre, pour l'apprentissage commun dans la fonction publique, les dépenses budgétaires de 2022-2023 ainsi que les dépenses réelles pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
59 034 323	59 034 323	74 439 574	64 915 499	5 881 176

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

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous indique, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a eu besoin pour s'acquitter de cette responsabilité essentielle en 2022-2023.

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
490	512	22

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

Services internes

Description

On entend par « services internes » les groupes d'activités et de ressources connexes que le gouvernement fédéral considère comme des services de soutien aux programmes ou qui sont requis pour respecter les obligations d'une organisation. Les services internes désignent les activités et les ressources des 10 catégories de services distinctes qui soutiennent l'exécution des programmes au sein de l'organisation, sans égard au modèle de prestation des services internes de l'organisation. Les 10 catégories de services sont les suivantes :

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

Marchés attribués à des entreprises autochtones

L'École de la fonction publique du Canada est un ministère faisant partie de la phase 1 et doit donc s'assurer qu'il attribue au moins 5 % de la valeur totale des marchés qu'il conclut à des entreprises autochtones d'ici la fin de l'exercice 2022-2023. Dans son plan ministériel 2023-2024, le ministère prévoyait que, d'ici la fin de l'exercice 2022-2023, il aurait attribué 5 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones.

Comme le montre le tableau ci-dessous, l'École de la fonction publique du Canada a attribué 8,7 % de la valeur totale de ses marchés à des entreprises autochtones en 2022-2023.

Indicateurs de rendement liés à l'attribution de marchés	Résultats 2022-2023
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones [†] (A)	1 289 558,19 \$
Valeur totale des marchés attribués à des entreprises autochtones et non autochtones [‡] (B)	14 829 520,08 \$
Valeur des exceptions approuvées par l'administrateur général (C)	s.o.
Pourcentage de marchés attribués à des entreprises autochtones $[A / (B-C) \times 100]$	8,7 %

* Comprend les modifications de marchés conclus avec des entreprises autochtones et les marchés conclus avec des entreprises autochtones au moyen de cartes d'achat. Peut comprendre des marchés de sous-traitance.

[†] Aux fins de l'objectif de 5 %, les entreprises autochtones comprennent, selon Services aux Autochtones Canada, les Aînés, les conseils de bande et les conseils tribaux, les entreprises inscrites dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#)^v pour les marchés réservés dans le cadre de la [Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones](#)^{vi} ainsi que les entreprises inscrites sur une liste d'entreprises bénéficiaires pour les marchés dont la livraison finale est effectuée dans une zone couverte par un traité moderne ou une entente d'autonomie gouvernementale comportant des mesures économiques.

[‡] Comprend les modifications de marchés.

L'École a dépassé ses prévisions pour cet exercice, puisqu'elle s'est procuré le mobilier nécessaire au retour au bureau et la majorité du matériel informatique requis auprès d'entreprises autochtones. Elle a aussi fait appel à des aînés pour la conception et la prestation de contenus et pour l'animation de cérémonies lors d'événements et de webdiffusions.

De plus, l'École a offert un cours en ligne à rythme libre aux fonctionnaires sur les considérations autochtones dans le cadre de l'approvisionnement. Ce cours présente les politiques et les obligations fédérales ainsi que les aspects à prendre en considération en matière d'approvisionnement afin d'accroître les occasions pour les entreprises autochtones au Canada. Il est obligatoire pour les employés de l'École désignés comme spécialistes de l'approvisionnement.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Le tableau ci-dessous présente, pour les services internes, les dépenses budgétaires en 2022-2023 ainsi que les dépenses pour cet exercice.

Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées)* 2022-2023	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2022-2023
19 678 108	19 678 108	24 813 192	23 947 240	4 269 132

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Le tableau ci-dessous présente, en équivalents temps plein, les ressources humaines dont le ministère a besoin pour fournir ses services internes en 2022-2023.

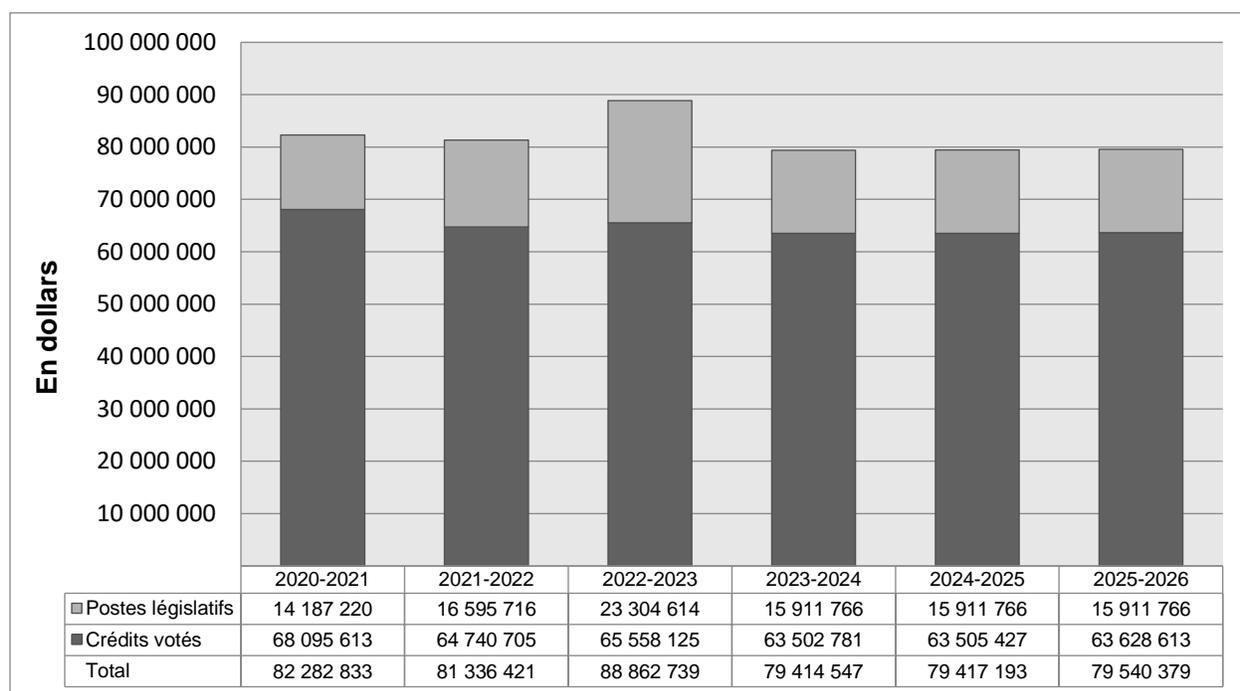
Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein réels 2022-2023	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2022-2023
177	194	17

Dépenses et ressources humaines

Dépenses

Dépenses de 2020-2021 à 2025-2026

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



Les autorisations utilisées au cours de l'exercice 2022-2023 s'élèvent à 88,9 millions de dollars, dont 65,6 millions de dollars en crédits votés et 23,3 millions de dollars en financement législatif. Les dépenses liées aux autorisations législatives comprennent 13,7 millions de dollars en recettes et 9,6 millions de dollars pour les régimes d'avantages sociaux des employés. Des 13,7 millions de dollars en recettes, 3,4 millions proviennent de l'exercice visé par le rapport et 10,3 millions ont été reportés de l'exercice précédent en vertu des dispositions du paragraphe 18(2) de la [Loi sur l'École de la fonction publique du Canada](#)^{vii}.

Comparativement à l'exercice 2021-2022, les autorisations utilisées ont augmenté de 7,5 millions de dollars, ou de 9,3 %, ce qui est principalement attribuable à une augmentation de 0,8 million de dollars en crédits votés liée au financement des conventions collectives reçu. De plus, il y a eu une augmentation de 6,7 millions de dollars en autorisations législatives, essentiellement attribuables à des recettes disponibles reportées de l'exercice précédent.

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

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

Responsabilités essentielles et services internes	Budget principal des dépenses 2022-2023	Dépenses prévues 2022-2023	Dépenses prévues 2023-2024	Dépenses prévues 2024-2025	Autorisations totales pouvant être utilisées 2022-2023	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2021-2022	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2022-2023
Apprentissage commun dans la fonction publique	59 034 323	59 034 323	59 560 910	59 562 895	74 439 574	56 617 690	59 595 861	64 915 499
Total partiel	59 034 323	59 034 323	59 560 910	59 562 895	74 439 574	56 617 690	59 595 861	64 915 499
Services internes	19 678 108	19 678 108	19 853 637	19 854 297	24 813 192	25 665 143	21 740 560	23 947 240
Total	78 712 431	78 712 431	79 414 547	79 417 192	99 252 766	82 282 833	81 336 421	88 862 739

Comparativement à l'exercice 2021-2022, les autorisations utilisées ont augmenté de 7,5 millions de dollars, ou de 9,3 %. De cette somme, 6,0 millions de dollars ont servi au paiement rétroactif des salaires des cadres et à l'augmentation du nombre d'employés, et 1,5 million de dollars ont servi à l'achat d'appareils et d'équipement ainsi qu'à celui de licences de produits d'apprentissage en ligne.

Ressources humaines

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

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

Responsabilités essentielles et services internes	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2021-2022	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2022-2023	Équivalents temps plein réels 2022-2023	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2023-2024	Nombre d'équivalents temps plein prévus 2024-2025
Apprentissage commun dans la fonction publique	492	493	490	512	490	490
Total partiel	492	493	490	512	490	490
Services internes	176	176	177	194	177	177
Total	668	669	667	706	667	667

Dépenses par crédit voté

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

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses de l'École de la fonction publique du Canada avec les dépenses et les activités du gouvernement du Canada figurent dans l'[InfoBase du GC](#)^{ix}.

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) de l'École de la fonction publique du Canada pour l'exercice se terminant le 31 mars 2023 sont affichés sur le [site Web ministériel](#)^x.

Faits saillants des états financiers

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

Renseignements financiers	Résultats prévus 2022-2023	Résultats réels 2022-2023	Résultats réels 2021-2022	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats prévus de 2022-2023)	Écart (résultats réels de 2022-2023 moins résultats réels de 2021-2022)
Total des charges	91 274 825	104 167 373	94 856 467	12 892 548	9 310 906
Total des recettes	6 723 332	11 010 361	10 353 128	4 287 029	657 233
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	84 551 493	93 157 012	84 503 339	8 605 519	8 653 673

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans [l'État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023](#)^{xi} de l'École de la fonction publique du Canada.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2023 (en dollars)

Renseignements financiers	2022-2023	2021-2022	Écart (2022-2023 moins 2021-2022)
Total du passif net	15 468 783	13 550 276	1 918 507
Total des actifs financiers nets	8 160 268	5 634 944	2 525 324
Dette nette du ministère	7 308 515	7 915 332	(606 817)
Total des actifs non financiers	9 465 305	9 556 708	(91 403)
Situation financière nette du ministère	2 156 790	1 641 376	515 414

Les renseignements sur les résultats prévus pour 2022-2023 sont fournis dans [l'État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023](#)^{xii} de l'École de la fonction publique du Canada.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

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

Administrateur général : Taki Sarantakis, président

Portefeuille ministériel : Conseil du Trésor

Instrument(s) habilitant(s) : [Loi sur l'École de la fonction publique du Canada](#)^{xiii}, L.C. 1991, ch. 16

Année de constitution ou de création : 2004

Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons

La section « Raison d'être, mandat et rôle : qui nous sommes et ce que nous faisons » est accessible sur le [site Web](#)^{xiv} de l'École de la fonction publique du Canada.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans la lettre de mandat du ministère, consultez la [lettre de mandat de la ministre](#)^{xv}.

Contexte opérationnel

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

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels de l'École de la fonction publique du Canada de 2022-2023 sont présentés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats et répertoire des programmes

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

Renseignements à l'appui du Répertoire des programmes

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

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires suivants sont affichés sur le site Web de l'École de la fonction publique du Canada :

- ▶ [Analyse comparative entre les sexes Plus](#)^{xvii}

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au système fiscal pour atteindre des objectifs de politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'imposition, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le [Rapport sur les dépenses fiscales fédérales](#)^{xviii}. Ce rapport fournit aussi des renseignements détaillés sur les dépenses fiscales, dont des descriptions, des objectifs, des données historiques et des renvois aux programmes de dépenses fédérales connexes ainsi qu'aux évaluations et aux résultats de l'ACS Plus liés aux dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

Adresse postale :

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

Numéro de téléphone : 1-866-703-9598

Télécopieur : 1-866-944-0454

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

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

Annexe – Définitions

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

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

cadre ministériel des résultats (*departmental results framework*)

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

cible (*target*)

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

crédit (*appropriation*)

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

dépenses budgétaires (*budgetary expenditures*)

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

dépenses législatives (*statutory expenditures*)

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

dépenses non budgétaires (*non-budgetary expenditures*)

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

dépenses prévues (*planned spending*)

En ce qui a trait au Plan ministériel et au Rapport sur les résultats ministériels, montants présentés dans le Budget principal des dépenses.

Un ministère est censé être au courant des autorisations qu'il a demandées et obtenues. La détermination des dépenses prévues relève du ministère, et ce dernier doit être en mesure de

justifier les dépenses et les augmentations présentées dans son Plan ministériel et son Rapport sur les résultats ministériels.

dépenses votées (*voted expenditures*)

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

entreprise autochtone (*Indigenous business*)

Organisation qui, aux fins de l'Annexe E : Procédures obligatoires pour les marchés attribués aux entreprises autochtones de la Directive sur la gestion de l'approvisionnement ainsi que de l'engagement du gouvernement du Canada d'attribuer obligatoirement chaque année au moins 5 % de la valeur totale des marchés à des entreprises autochtones, correspond à la définition et aux exigences définies dans le [Répertoire des entreprises autochtones](#)^{xxi}.

équivalent temps plein (*full-time equivalent*)

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. Pour un poste donné, le nombre d'équivalents temps plein représente le rapport entre le nombre d'heures travaillées par une personne, divisé par le nombre d'heures normales prévues dans sa convention collective.

indicateur de rendement (*performance indicator*)

Moyen qualitatif ou quantitatif de mesurer un extrant ou un résultat en vue de déterminer le rendement d'une organisation, d'un programme, d'une politique ou d'une initiative par rapport aux résultats attendus.

indicateur de résultat ministériel (*departmental result indicator*)

Mesure quantitative des progrès réalisés par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale (*horizontal initiative*)

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

plan (*plan*)

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

Plan ministériel (*Departmental Plan*)

Exposé des plans et du rendement attendu d'un ministère qui reçoit des crédits parlementaires. Les plans ministériels couvrent une période de trois ans et sont habituellement présentés au Parlement au printemps.

priorité ministérielle (*departmental priority*)

Plan ou projet sur lequel un ministère a choisi de concentrer ses efforts et dont il rendra compte au cours de la période de planification. Il s'agit de ce qui importe le plus ou qui doit être réalisé en premier pour obtenir les résultats ministériels attendus.

priorités pangouvernementales (*government-wide priorities*)

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2022-2023, thèmes généraux qui donnent un aperçu du programme du gouvernement dans le [discours du Trône du 23 novembre 2021^{xxii}](#) : bâtir un présent et un avenir plus sains, faire croître la croissance d'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 et lutter pour un monde plus sûr, plus juste et plus équitable.

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

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

programme (*program*)

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

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

Rapport qui présente les réalisations réelles d'un ministère par rapport aux plans, aux priorités et aux résultats attendus énoncés dans le Plan ministériel correspondant.

rendement (*performance*)

Utilisation qu'une organisation a faite de ses ressources en vue d'obtenir ses résultats, mesure dans laquelle ces résultats se comparent à ceux que l'organisation souhaitait obtenir, et mesure dans laquelle les leçons apprises ont été cernées.

répertoire des programmes (*program Inventory*)

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

responsabilité essentielle (*core responsibility*)

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

résultat (*result*)

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

résultat ministériel (*departmental result*)

Conséquence ou résultat qu'un ministère cherche à atteindre. Un résultat ministériel échappe généralement au contrôle direct des ministères, mais il devrait être influencé par les résultats des programmes.

Notes de fin de rapport

- i. Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale – Bureau du Conseil privé, Canada.ca, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/organisation/greffier/appele-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>
- ii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iii. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- iv. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- v. Répertoire des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100033057/1610797769658>
- vi. Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1354798736570/1610985991318>
- vii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/C-10.13/index.html>
- viii. Comptes publics du Canada, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html>
- ix. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- x. Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- xi. État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023, https://www.csps-efpc.gc.ca/about_us/currentreport/foso2022-23-fra.aspx
- xii. État des résultats prospectif et les notes de 2022-2023, https://www.csps-efpc.gc.ca/about_us/currentreport/foso2022-23-fra.aspx
- xiii. *Loi sur l'École de la fonction publique du Canada*, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-10.13/>
- xiv. Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- xv. Lettre de mandat, <https://www.pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat>
- xvi. InfoBase du GC, <https://www.tbs-sct.canada.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start>
- xvii. Analyse entre les sexes plus, [Rapport sur les résultats ministériels 2021-2022 : Analyse comparative entre les sexes plus - EFPC \(csps-efpc.gc.ca\)](https://www.csps-efpc.gc.ca/)
- xviii. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html>
- xix. Adresse de courriel de l'École de la fonction publique du Canada, https://www.csps-efpc.gc.ca/contact_us/inquiries-fra.aspx
- xx. Site Web de l'École de la fonction publique du Canada, <https://www.csps-efpc.gc.ca/>
- xxi. Répertoire des entreprises autochtones, <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1100100033057/1610797769658>
- xxii. Discours du Trône, novembre 2021, <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/campagnes/discours-trone/2021/discours-du-trone.html>