Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada | Treasury Board of Canada Secretariat

Canada

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 2020-2021 Rapport sur les résultats ministériels

Rapport sur les résultats ministériels

2020-2021

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Original signé par

L'honorable Mona Fortier, C.P., députée
Présidente du Conseil du Trésor

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,
représentée par la présidente du Conseil du Trésor, 2021

Nº de catalogue BT1-45F-PDF
ISSN 2561-357X

Ce document est disponible sur le site Web du gouvernement du Canada à l'adresse www.canada.ca

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Table des matières

Message de la présidente 1

Coup d'œil sur les résultats 3

- Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 3
- Sommaire du rendement 4

Résultats : ce que nous avons accompli 5

- Surveillance des dépenses 5
- Leadership administratif 10
- Employeur 27
- Surveillance réglementaire 40
- Services internes 47

Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines 52

- Dépenses réelles 52
- Ressources humaines réelles 57
- Dépenses par crédit voté 57
- Dépenses et activités du gouvernement du Canada 58
- États financiers et faits saillants des états financiers 58

Renseignements ministériels 62

- Profil organisationnel 62
- Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités 62
- Contexte opérationnel 62
- Cadre de présentation de rapports 62
- Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes 65
- Tableaux de renseignements supplémentaires 65
- Dépenses fiscales fédérales 66
- Coordonnées de l'organisation 67

Annexe : définitions 68

Notes en fin d'ouvrage 72

Message de la présidente

L'honorable Mona Fortier
Présidente du Conseil du Trésor

Je suis heureuse de vous présenter le Rapport sur les résultats ministériels du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) pour l'exercice 2020-2021.

Au cours de cette période, le SCT a déployé des efforts pour appuyer la réponse du gouvernement du Canada à la pandémie de COVID-19 et améliorer les activités du gouvernement au profit de tous.

Afin de produire de meilleurs résultats pour ceux que nous servons, nous pouvons notamment nous assurer que la fonction publique reflète la diversité de la population du Canada et favorise une culture d'appartenance et de confiance afin que nos employés puissent atteindre leur plein potentiel. Afin d'accélérer les progrès réalisés à ce chapitre, le SCT a créé le Centre sur la diversité et l'inclusion, qui élabore des solutions conjointement avec les réseaux d'employés en quête d'équité. Par exemple, le programme Mentorat Plus a été lancé dans le but de mieux appuyer l'avancement professionnel, en particulier parmi les membres de groupes sous-représentés qui souhaitent occuper des postes de cadre et de direction.

Une partie importante de la diversité au sein de la fonction publique provient de l'engagement envers le bilinguisme, introduit par la *Loi sur les langues officielles* en 1969. En 2020-2021, le SCT a travaillé de près avec des partenaires pour appuyer l'engagement du gouvernement à moderniser la *Loi*. Les modifications proposées permettront de s'assurer que les clients sont servis dans les deux langues officielles et que les programmes gouvernementaux favorisent l'épanouissement des communautés anglophones et francophones en situation minoritaire.

L'accent mis sur le service a motivé les efforts pour transformer la façon dont le gouvernement sert les membres du public afin de répondre à leurs besoins et à leurs attentes à l'ère numérique. En effet, la pandémie de COVID-19 a obligé le gouvernement à élaborer des services numériques de bout en bout pour aider les Canadiens à traverser la crise, leur montrant qu'il est possible pour leur gouvernement d'offrir des services conviviaux et pratiques en mode numérique.

Le SCT s'est associé à des partenaires pour mettre sur pied des services, comme un outil Web, en vue d'aider les Canadiens à déterminer les prestations gouvernementales auxquelles ils ont accès pendant la pandémie. Le SCT a également créé l'application GC Notification, que Santé Canada a utilisé pour envoyer plus de 5 millions de notifications aux Canadiens afin de leur fournir en temps opportun des renseignements fiables et exacts sur la COVID-19.

Pour veiller à ce que les Canadiens reçoivent le soutien essentiel dont ils ont besoin pendant la pandémie, le SCT a collaboré de près avec Services partagés Canada pour fournir aux fonctionnaires qui travaillent à domicile un réseau sécurisé, efficace et fiable. Ainsi, même à distance, les fonctionnaires ont été en mesure de collaborer entre les ministères pour offrir des services essentiels aux Canadiens en un temps record.

Le SCT a en outre appuyé les valeurs d'ouverture, de transparence et de responsabilisation en collaborant avec les ministères pour héberger des données et des informations touchant la COVID-19 sur le Portail du gouvernement ouvert. Afin de continuer à promouvoir ces valeurs à l'échelle du gouvernement, le SCT et ses partenaires ont mené de vastes consultations dans le but d'élaborer le Plan d'action national pour un gouvernement ouvert de 2020-2022.

Un gouvernement ouvert, transparent et responsable a aussi le devoir de s'assurer que les parlementaires et les membres du public connaissent la façon dont les fonds publics sont dépensés. En vue de continuer à relever la barre en matière de responsabilisation, le SCT a amélioré la clarté et l'uniformité des rapports financiers et des rapports sur le rendement. Il a également facilité la recherche et l'analyse de données sur les finances, les employés et les résultats, ainsi que la comparaison de celles-ci entre les ministères. En raison des circonstances exceptionnelles causées par la pandémie, le SCT a apporté plusieurs changements à la présentation du Budget des dépenses afin d'en accroître la transparence.

Dans l'exécution de son rôle en matière de surveillance réglementaire, le SCT a contribué à la réponse du gouvernement à la pandémie en accordant aux organismes de réglementation une certaine marge de manœuvre dans l'élaboration de la réglementation. En même temps, le SCT a assuré le maintien en place des éléments clés de la diligence raisonnable, de sorte que le système de réglementation du Canada soit au cœur de l'intervention d'urgence du pays face à la pandémie.

Le SCT a également continué à exercer un leadership à l'échelle du gouvernement pour la réalisation d'opérations écologiques, carboneutres et résilientes face aux changements climatiques, en publiant une mise à jour de la Stratégie pour un gouvernement vert en vertu de laquelle le gouvernement du Canada s'engage à réduire à zéro d'ici 2050 ses propres émissions de gaz à effet de serre.

L'année dernière fut une année sans pareille, et les employés du SCT ont une fois de plus fait montre du dévouement, de l'innovation et du professionnalisme qui définissent la fonction publique fédérale. Je vous invite à lire le présent rapport afin d'en apprendre davantage sur les efforts du SCT pour faire progresser le gouvernement au profit de tous.

Original signé par

L'honorable Mona Fortier, C.P., députée
Présidente du Conseil du Trésor

Coup d'œil sur les résultats

Rôle du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

Le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) est un organisme central qui agit à titre d'organe administratif du Conseil du Trésor. Il offre un leadership[1] en ce qui a trait aux quatre responsabilités essentielles[2] suivantes pour aider les ministères[3] à s'acquitter de leurs priorités et à satisfaire aux attentes qu'ont les citoyens à l'égard du gouvernement :

1. Surveillance des dépenses

   Le SCT surveille la façon dont le gouvernement fédéral dépense l'argent des contribuables en passant en revue les programmes, les propositions de dépenses et les autorisations de dépenses, et en rendant des comptes au Parlement et à la population canadienne au sujet des dépenses publiques.

2. Leadership administratif

   Le SCT dirige des initiatives pangouvernementales, élabore des politiques et établit l'orientation stratégique de l'administration fédérale dans les secteurs comme le gouvernement numérique, l'accès à l'information et la gestion des actifs et des finances.

3. Employeur

   Le SCT élabore des politiques et établit l'orientation stratégique de la gestion des personnes et du milieu de travail dans la fonction publique fédérale. Il gère également la rémunération totale dans l'administration publique centrale et représente le gouvernement en matière de relations de travail.

4. Surveillance réglementaire

   Le SCT élabore et surveille les politiques afin de promouvoir de bonnes pratiques réglementaires au gouvernement fédéral et la coopération en matière de réglementation entre les administrations. Il examine également les règlements proposés et coordonne l'examen des règlements existants.

1. Bien que le SCT joue un rôle de leadership lorsque vient le temps d'établir des politiques administratives à l'échelle du gouvernement, les administrateurs généraux sont responsables de la gestion de leur ministère.
2. Les responsabilités essentielles d'un ministère sont les fonctions ou les rôles permanents qu'il exerce. Elles diffèrent des programmes, initiatives et autres engagements, qui ne peuvent être entrepris que pour une durée déterminée.
3. Dans le présent document, le terme « ministères » désigne à la fois les ministères et les organismes.

Sommaire du rendement

En 2020-2021, le SCT a appuyé d'autres ministères dans leur réponse à la pandémie de COVID-19 en les aidant à adapter leurs milieux de travail et leurs conditions de travail afin de faciliter le passage au travail à distance et d'assurer la continuité des services aux Canadiens. Le SCT a également changé la façon dont il menait ses activités, puisque la plupart de ses employés travaillaient à distance.

En 2020-2021, le SCT visait à atteindre 11 résultats, qu'il a mesurés à l'aide de 28 indicateurs de rendement.

- Cibles atteintes : 13 (comprend les cibles relatives au mieux-être des employés et à la surveillance réglementaire).
- Cibles après le 31 mars 2021, sur la bonne voie : 4 (comprend les cibles relatives aux émissions de gaz à effet de serre du gouvernement fédéral).
- Cibles non atteintes : 7 (comprend les cibles relatives à la prestation des services et à la clarté des rapports sur les dépenses gouvernementales). Le SCT collaborera avec les ministères pour répondre aux attentes élevées de la population canadienne à l'égard des résultats du gouvernement.
- Cibles sans données disponibles : 4 liées aux indicateurs de l'équité en matière d'emploi.

En 2020-2021, les dépenses réelles totales du SCT s'élevaient à 3 230 779 736 $ et le total de ses équivalents temps plein réels s'élevait à 2 330.

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

Résultats : ce que nous avons accompli

La présente section comprend les éléments ci-dessous pour chacune des responsabilités essentielles du SCT :

- une description de la responsabilité;
- les mesures que le SCT a prises en 2020-2021 pour atteindre les résultats prévus en ce qui concerne la responsabilité et s'il a atteint ces résultats;
- une description de ce qui suit :
  - la façon dont le SCT a utilisé l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS Plus);
  - la contribution du SCT aux efforts du gouvernement du Canada en vue de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies[4, i] et d'atteindre les Objectifs de développement durable des Nations Unies[ii];
  - les expériences que le SCT a entreprises;
- les ressources financières et humaines que le SCT a affectées à l'atteinte des résultats prévus.

Cette section contient également des renseignements sur les Services internes au SCT en 2020-2021 et les ressources financières et humaines affectées à ces services.

Surveillance des dépenses

Description

- Examiner les propositions de dépenses et les autorisations de dépenser.
- Examiner les programmes gouvernementaux existants et proposés afin de vérifier leur efficience, leur efficacité et leur pertinence.
- Fournir des renseignements au Parlement et à la population canadienne au sujet des dépenses publiques.

Résultats

En 2020-2021, le SCT a cherché à obtenir deux résultats concernant sa responsabilité de surveillance des dépenses :

1. les propositions au Conseil du Trésor renferment des renseignements utiles à la prise de décision des ministres du Cabinet;
2. les rapports sur les dépenses publiques sont clairs.

De plus amples renseignements sur ces résultats sont fournis ci-dessous.

4. Le Programme 2030 vise à créer un monde sûr, exempt de pauvreté et de famines, qui connaîtra le plein emploi et des emplois productifs, l'accès à un enseignement de qualité et à une couverture sanitaire universelle, la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles, ainsi que la fin de la dégradation de l'environnement.

Résultat ministériel 1 pour la surveillance des dépenses : les propositions au Conseil du Trésor renferment des renseignements utiles à la prise de décision des ministres du Cabinet.

Le gouvernement du Canada est déterminé à renforcer la surveillance des dépenses des fonds publics et à exercer une diligence raisonnable par rapport aux renseignements sur les coûts que les ministères préparent relativement aux projets de loi et de programmes.

En 2020-2021, le SCT a surveillé les tendances en matière de dépenses et a élaboré des plans pour appuyer les objectifs financiers à long terme du gouvernement en travaillant avec les ministères, principalement lors de la rédaction des présentations au Conseil du Trésor, pour veiller à ce que les propositions :

- soient conformes aux politiques du Conseil du Trésor et aux priorités du gouvernement;
- favorisent l'optimisation des ressources;
- expliquent clairement les résultats qui seront obtenus et la façon dont ils seront mesurés;
- contiennent des évaluations claires des risques, y compris les risques financiers;
- appuient l'utilisation stratégique de l'information et de la technologie et l'adoption d'une approche axée sur l'utilisateur à l'égard des services.

En 2020-2021, 77 % des présentations au SCT évaluées divulguaient le risque financier[5] avec transparence. Ce taux est supérieur à celui de 54 % enregistré l'année précédente ainsi que supérieur à la cible de 75 % à atteindre d'ici mars 2023. Cette amélioration est en partie attribuable aux efforts déployés par le SCT pour aider les ministères à cerner et à documenter les risques financiers et pour les aider à renforcer leur capacité d'établissement des coûts.

Résultat ministériel 2 pour la surveillance des dépenses : les rapports sur les dépenses publiques sont clairs.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer l'ouverture, l'efficacité et la transparence du gouvernement, notamment en renforçant la clarté et la cohérence de l'information financière.

Dans le cadre de la réalisation de cet engagement, le SCT s'efforce de s'assurer que les renseignements fournis par les ministères dans leurs plans ministériels, leurs rapports sur les résultats ministériels et l'InfoBase du GC[6, iii] sont clairs ainsi que faciles à trouver et à comprendre.

5. Les présentations ont été évaluées en fonction de cinq critères : 1. Les hypothèses de base sont-elles indiquées? 2. Les hypothèses de base sont-elles raisonnables? 3. Une analyse de la sensibilité a-t-elle été effectuée? 4. L'analyse de la sensibilité était-elle appropriée? 5. Divulgue-t-elle les risques financiers contrôlables par opposition à ceux qui sont incontrôlables?
6. L'InfoBase du GC est un outil interactif et accessible au public qui contient les données les plus récentes sur les finances publiques, les personnes et les résultats.

En 2020-2021, pour améliorer la clarté des rapports sur les dépenses publiques, le SCT a :

- ajouté au Budget des dépenses un rapprochement du Budget des dépenses avec les mesures de dépenses énoncées dans les documents de politique financière du gouvernement (par exemple, l'Énoncé économique de l'automne 2020);
- ajouté de nouvelles visualisations de données et de nouveaux ensembles de données à l'InfoBase du GC, y compris une page consacrée aux dépenses prévues par le gouvernement en raison de la pandémie de COVID-19;
- fourni une rétroaction aux ministères sur la qualité des renseignements qu'ils ont recueillis sur leur rendement;
- mis à jour les lignes directrices sur les plans ministériels et les rapports sur les résultats ministériels et a précisé les attentes et les exigences à l'égard des ministères.

Pour mesurer le rendement dans ce domaine, le SCT demande aux lecteurs en ligne des Plans ministériels et des Rapports sur les résultats ministériels et aux utilisateurs de l'InfoBase du GC de répondre à des sondages sur l'utilité des renseignements que renferment ces produits. Les résultats du sondage pour 2020-2021 sont les suivants :

- la cote moyenne pour l'utilité de l'information relative aux dépenses était de 3,9 sur 5, soit une note supérieure à la cible de 3,5;
- la cote moyenne pour l'utilité des versions en ligne des plans ministériels et des rapports sur les résultats ministériels était de 3,3 sur 5, soit une note inférieure à la cible de 3,5.

Pour améliorer ces résultats, le SCT collaborera avec les ministères afin de rendre les plans ministériels et les rapports sur les résultats ministériels plus utiles en tenant compte de la rétroaction des lecteurs.

Analyse comparative entre les sexes plus

En s'acquittant de sa responsabilité essentielle de surveillance des dépenses en 2020-2021, le SCT a aidé à intégrer l'ACS Plus dans la prise de décisions du gouvernement en faisant ce qui suit :

- examiner les propositions soumises à l'approbation du Conseil du Trésor pour s'assurer qu'elles :
  - tiennent compte des besoins, des priorités et des intérêts des différents groupes;
  - comprennent des plans de collecte de données sur ces implications, selon le sexe et en matière de diversité, du programme proposé et la déclaration des données à ce sujet;

- rendre publiques, comme l'exige la *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*[iv], les analyses des répercussions, selon le sexe et en matière de diversité, des programmes de dépenses du gouvernement du Canada au moyen des tableaux de renseignements supplémentaires du Rapport sur les résultats ministériels;
- aider les ministères à améliorer la qualité de leurs analyses en :
  - offrant des activités et des ressources d'apprentissage pour favoriser l'échange de pratiques exemplaires en matière d'ACS Plus;
  - publiant les compétences des chefs de l'évaluation et des chefs de la mesure du rendement;
  - diffusant des directives sur la manière de répondre aux exigences de la *Politique sur les résultats*[v] qui concernent l'ACS Plus;
- s'associer à Statistique Canada pour étudier des entreprises appartenant à des femmes qui ont accès à des programmes d'innovation et de soutien à la croissance des entreprises.

Programme de développement durable à l'horizon 2030

En 2020-2021, dans l'exercice de sa responsabilité essentielle de surveillance des dépenses, le SCT a contribué à la mise en œuvre du Programme 2030 par le Canada en collaborant avec le Bureau du Conseil privé, le ministère des Finances Canada et le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres pour appuyer Emploi et Développement social Canada dans l'élaboration d'un plan fédéral de mise en œuvre globale des Objectifs de développement durable des Nations Unies[vi] (ODD).

De plus, le SCT a examiné les présentations au Conseil du Trésor des ministères et a donné des conseils sur la façon de s'assurer que les initiatives proposées tiennent compte des exigences des ODD.

Par exemple, le SCT s'est assuré que les propositions :

- satisfaisaient aux exigences en matière d'évaluation environnementale stratégique;
- prenaient en compte les répercussions potentielles sur le changement climatique et indiquaient si des mesures d'adaptation devaient être prises pour contrer ces répercussions;
- cadraient avec la Stratégie pour un gouvernement vert[vii].

Le SCT a ainsi contribué à l'ODD 13.3 (améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide).

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Les propositions au Conseil du Trésor renferment des renseignements utiles à la prise de décision des ministres du Cabinet.	Mesure dans laquelle les présentations au Conseil du Trésor indiquent de manière transparente le risque financier (sur une échelle de maturité de 1 à 5)	Au moins 75 %	Mars 2023	45 %	54 %	77 %
Les rapports sur les dépenses publiques sont clairs.	Mesure dans laquelle les utilisateurs de l'InfoBase du GC ont trouvé utile l'information relative aux dépenses (sur une échelle de 1 à 5)	Note moyenne : 3,5 sur 5	Mars 2021	Note moyenne : 3,2 sur 5	61 % (note moyenne : 3,6 sur 5)	78 % (note moyenne : 3,9 sur 5)
	Mesure dans laquelle les personnes qui consultent en ligne les documents de planification et de préparation de rapports ont estimé l'information utile (sur une échelle de 1 à 5)	Note moyenne : 3,5 sur 5	Mars 2021	Note moyenne : 3,3 sur 5	Note moyenne : 3,8 sur 5	Note moyenne : 3,3 sur 5

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
3 622 079 027	3 622 079 027	1 092 749 686	39 858 663	-3 582 220 364

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
302	292	-10

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du SCT sont accessibles dans l'InfoBase du GC[viii].

Leadership administratif

Description

- Diriger les initiatives pangouvernementales.
- Élaborer des politiques et établir l'orientation stratégique de l'administration publique à l'égard de :
  - la prestation de services;
  - l'accès à l'information gouvernementale;
  - la gestion des actifs, des finances, de l'information et de la technologie.

Résultats

En 2020-2021, le SCT a cherché à obtenir quatre résultats dans l'exercice de sa responsabilité de leadership administratif :

1. la prestation des services gouvernementaux est habilitée sur le plan numérique et répond aux besoins des Canadiens;
2. les Canadiens ont un accès rapide à l'information gouvernementale;
3. le gouvernement dispose de bonnes pratiques de gestion des finances et des actifs;
4. le gouvernement fait preuve de leadership en adoptant des activités à faibles émissions de carbone.

De plus amples renseignements sur ces résultats sont fournis ci-dessous.

Résultat ministériel 1 pour le leadership administratif : la prestation des services gouvernementaux est habilitée sur le plan numérique et répond aux besoins des Canadiens.

Le gouvernement du Canada est une institution vaste et complexe qui offre des services à des millions de Canadiens chaque jour. Que ce soit pour renouveler un passeport, produire une déclaration de revenus ou obtenir des prestations, les gens s'attendent à ce que les services et les opérations du gouvernement soient aussi faciles que de regarder un film en continu ou de magasiner en ligne.

Bien que des travaux soient en cours pour examiner et améliorer les normes de service pour les services gouvernementaux, les services ne sont pas tous faciles d'accès et d'utilisation. Certains utilisent encore des processus papier alors que pour d'autres, les renseignements en ligne ne sont pas clairs et nécessitent que les clients passent par les services au téléphone ou en personne. Encore d'autres utilisent des formulaires PDF complexes pour de simples transactions, notamment pour informer le gouvernement d'un changement d'adresse ou d'état civil.

Pour faciliter l'utilisation et l'accès aux services, le gouvernement du Canada entreprend une transformation numérique. Il s'est engagé à procéder à la mise en œuvre d'investissements de longue durée afin de mettre à jour et de remplacer les systèmes de technologie de l'information (TI) désuets, ainsi qu'à moderniser la façon dont le gouvernement fournit des prestations et des services aux Canadiens.

Le SCT appuie cette transformation numérique en fournissant un leadership pangouvernemental pour quatre piliers stratégiques :

1. **Moderniser les systèmes de la TI existants**

   Les principaux systèmes de prestation de services du gouvernement du Canada sont faciles à utiliser et à tenir à jour, stables, fiables, sûrs et adaptables.

2. **Améliorer les services**

   Les particuliers et les entreprises sont satisfaits et font confiance aux services du gouvernement du Canada, qui sont fiables, sécurisés, opportuns, accessibles et faciles à utiliser depuis n'importe quel appareil.

3. **Adopter une approche coordonnée des opérations numériques**

   Les fonctionnaires du gouvernement du Canada sont plus heureux et plus productifs, les ministères prennent de meilleures décisions fondées sur des données, les opérations sont plus efficaces et efficientes, les coûts sont moins élevés et le dédoublement des efforts est réduit.

4. Transformer l'institution

Les fonctionnaires du gouvernement du Canada sont habilités sur le plan numérique grâce à des changements culturels et opérationnels et travaillent dans des équipes modernes, diversifiées et multidisciplinaires pour mieux servir le public.

Appuyer la réponse du gouvernement du Canada à la pandémie

Le SCT a appuyé la réponse du gouvernement à la pandémie de COVID-19 en :

- collaborant avec Santé Canada, ainsi qu'avec les partenaires provinciaux et territoriaux, pour fournir Alerte COVID, l'application nationale de notification d'exposition à la COVID-19 – plus de 6,4 millions de personnes ont téléchargé l'application, et plus de 23 000 l'ont utilisée pour envoyer des alertes sur l'exposition à la COVID-19;
- collaborant avec Emploi et Développement social Canada et Service Canada pour lancer le Chercheur de prestations mis sur pied en réponse à la COVID-19 en quelques semaines seulement – cet outil a aidé plus de 1,9 million de personnes à trouver des renseignements personnalisés sur les programmes sociaux créés pendant la pandémie auxquels elles pouvaient avoir droit, et plus de 40 % des utilisateurs se sont servi de l'outil pour présenter une demande de programmes immédiatement;
- développant l'outil GC Notification[7], que Santé Canada a utilisé pour envoyer plus de 5 millions de notifications à l'aide du service « Obtenir des nouvelles sur la COVID-19 »;
- recrutant des talents qui répondent aux demandes de services numériques découlant de la pandémie de COVID-19;
- fournissant des services de recherche et de conception aux ministères pour le contenu Web et les services relatifs à la pandémie de COVID-19;
- s'associant à l'École de la fonction publique du Canada et à Code for Canada pour lancer Appel ouvert, un catalogue « vivant » d'outils numériques gratuits, faciles à utiliser et réutilisables qui aident des équipes de tous les ordres de gouvernement à mieux servir la population canadienne pendant la pandémie de COVID-19;
- coordonnant la présence générale du gouvernement sur le Web avec Santé Canada, l'Agence de la santé publique du Canada et le Bureau du Conseil privé.

Le SCT a également aidé les ministères à prendre rapidement les mesures nécessaires pour que la plupart des employés puissent travailler à domicile en :

- déployant rapidement des outils de collaboration sécurisés pour aider les ministères à mettre en œuvre Microsoft Office 365;
- fournissant une orientation et des pratiques exemplaires en matière de gestion et de technologie de l'information dans le cadre du travail à distance[ix];
- fournissant des renseignements sur les options de mise en œuvre des signatures électroniques[x] comme solutions de rechange aux signatures manuscrites.

7. Élaboré par le Service numérique canadien, qui fait partie du SCT, le service GC Notification permet aux ministères d'envoyer des notifications aux personnes qui utilisent leurs services, à faible coût et en quelques étapes simples, afin de les tenir informées.

Prestation de services numériques

En 2020-2021, le SCT a fait ce qui suit pour aider les ministères à améliorer leur prestation de services numériques :

- valider les attentes des citoyens à l'égard de l'approche « Une fois suffit »[8] et livrer un prototype d'UnGC, un guichet unique en ligne pour les services du gouvernement fédéral;
- élargir l'utilisation du Cadre de confiance pancanadien[9], par exemple :
  - en collaborant avec le gouvernement de la Colombie-Britannique, l'Agence du revenu du Canada (ARC) et Emploi et Développement social Canada (EDSC) pour permettre aux Britanno-Colombiens d'utiliser leur carte de services de la Colombie-Britannique pour accéder à leurs comptes en ligne de l'ARC et de Service Canada;
  - en collaborant avec EDSC, l'ARC et le gouvernement de l'Alberta pour normaliser la formulation des ententes fédérales-provinciales sur l'identité numérique de confiance;
- lancer un prototype d'Authenti-Canada pour les personnes qui ont manifesté leur intérêt pour le programme Croissance et productivité des entreprises[xi] de Diversification de l'économie de l'Ouest Canada;
- diriger la mise en œuvre d'une authentification multifactorielle comme capacité de service dans le cadre de la CléGC, le service de justificatifs d'identité du gouvernement fédéral, qui protège l'accès aux services du gouvernement fédéral, y compris Mon dossier de Service Canada;
- publier un guide sur la consignation d'événements[xii] et une orientation sur la gestion des rustines[xiii], qui aident les ministères à effectuer une surveillance proactive de la sécurité des TI dans leurs secteurs de responsabilité;
- élaborer un cadre pour évaluer la sécurité des solutions SaaS utilisées par le gouvernement du Canada;
- recommander la façon dont certains services du gouvernement fédéral pourraient être améliorés par l'application de pratiques numériques;
- fournir des documents, des outils et des séances d'information pour contribuer à rendre les sites Web ministériels plus sécuritaires et pour mettre en œuvre la nouvelle *Politique sur les services et le numérique*[xiv];
- débuter la mise au point d'un nouvel outil pour aider les ministères à publier des formulaires en ligne simples et accessibles que les Canadiens peuvent utiliser pour demander des services ou des prestations.

8. L'approche « Une fois suffit » permet aux utilisateurs de fournir leurs renseignements une seule fois pour recevoir des services de différents ministères.
9. Le Cadre de confiance pancanadien est un ensemble de règles et d'outils conçus pour aider les entreprises et les gouvernements à élaborer des outils et des services qui permettent de vérifier l'information relative à une transaction particulière ou à un ensemble particulier de transactions.

Capacité numérique

En 2020-2021, le SCT a fait ce qui suit pour aider le gouvernement à renforcer sa capacité numérique :

- appuyer la formation et le perfectionnement, par exemple en participant à la formation offerte par l'Académie du numérique de l'École de la fonction publique du Canada[xv];
- communiquer des pratiques et des outils numériques aux ministères et aider ceux-ci à les adopter en :
  - élaborant, avec les partenaires, un nouvel alphabet radio[xvi], des illustrations inclusives[xvii] et des lignes directrices sur l'utilisation des zones de commentaires[xviii];
  - publiant un Manuel Technique[xix] afin que les autres ministères puissent s'inspirer des pratiques du Service numérique canadien, qui fait partie du SCT;
- conseiller les ministères sur les descriptions de travail, les pratiques d'embauche et le perfectionnement des compétences pour les aider à acquérir leur expertise numérique interne;
- modifier la *Norme sur la gestion du courriel*[xx] pour améliorer la sécurité des courriels;
- clarifier les exigences de la *Directive sur la prise de décision automatisée*[xxi], y compris les exigences suivantes :
  - aviser les Canadiens de l'automatisation, peu importe la façon dont ils choisissent d'accéder aux services du gouvernement fédéral;
  - consigner les décisions automatisées pour satisfaire aux exigences en matière de surveillance et de production de rapports;
  - mieux tenir compte des risques pour la vie privée découlant de l'utilisation des renseignements personnels par des systèmes décisionnels automatisés;
- élaborer deux nouvelles normes à inclure dans la *Directive sur les services et le numérique*[xxii] afin de favoriser la prestation uniforme des services de TI.

Les résultats pour 2020-2021 montrent que, dans l'ensemble, les efforts du SCT pour permettre la prestation de services numériques au gouvernement ont un impact. Par exemple, le SCT a dépassé sa cible en ce qui concerne la mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de la prestation des services du gouvernement du Canada, atteignant une note de 63 sur 100, comparativement à la cible de 60[10, xxiii]. Ce résultat n'est pas seulement une amélioration par rapport à la note précédente de 58, rapportée en 2017-2018, c'est aussi la note la plus élevée depuis que la satisfaction de la clientèle a commencé à être mesurée, en 1998.

10. Selon les réponses à la question « Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous les services que vous obtenez de chaque ordre de gouvernement? », qui figure dans le sondage Les Citoyens en tête, réalisé à quelques années d'intervalle par l'Institut des services axés sur les citoyens, un organisme sans but lucratif.

Toutefois, les résultats pour 2020-2021 montrent également qu'il faut travailler davantage dans certains domaines :

- 69 % des services prioritaires respectaient les normes de service, un taux légèrement moins élevé que celui de 70 % obtenu l'exercice précédent et inférieur à la cible de 80 %;
- 72 % des services prioritaires étaient offerts en ligne, un taux plus élevé que celui de 69 % obtenu l'exercice précédent, mais inférieur à la cible de 80 %;
- 69 % des sites Web du gouvernement du Canada offraient des services numériques aux citoyens en toute sécurité, comparativement à 57 % l'année précédente, mais en deçà de la cible de 100 %.

Pour améliorer ces résultats, le SCT collaborera avec les ministères pour :

- accroître l'utilisation de la rétroaction des clients et des consultations auprès des utilisateurs pour concevoir et améliorer continuellement les services gouvernementaux;
- déterminer d'autres services qui pourraient être numérisés et prendre des mesures pour les numériser;
- collaborer avec les responsables désignés des ministères pour la cybersécurité afin de rendre les sites Web du gouvernement plus sécuritaires et de fournir des outils comme le *Guide de sécurité pour les solutions de systèmes d'information*[xxiv] et des conseils sur la gestion des correctifs afin d'améliorer la prestation de services numériques sécurisés et fiables.

Résultat ministériel 2 pour le leadership administratif : les Canadiens ont un accès rapide à l'information gouvernementale.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à améliorer l'ouverture, l'efficacité et la transparence du gouvernement ainsi qu'à être intrinsèquement ouvert.

Dans le cadre de la réalisation de cet engagement, le SCT collabore avec les organisations du gouvernement fédéral sur le **gouvernement ouvert** et les aide à mieux répondre aux **demandes d'accès à l'information et aux renseignements personnels**.

Gouvernement ouvert

En 2020-2021, le SCT a continué de diriger la mise en œuvre du *Plan d'action national du Canada pour un gouvernement ouvert de 2018-2020*[xxv] en :

- consultant le Forum multi-intervenants sur le gouvernement ouvert[11, xxvi], les intervenants et le public au sujet du prochain plan d'action pour un gouvernement ouvert;
- mettant à jour du *Guide du gouvernement ouvert*[xxvii];
- faisant une divulgation proactive de plus de 1,4 million de documents.

Le SCT a coordonné la publication de 1 613 ensembles de données dans le Portail du gouvernement ouvert, y compris plus de 400 ressources fédérales de données ouvertes liées à la COVID-19. Ce résultat est inférieur à la cible établie pour 2020-2021, soit au moins 2 000, mais supérieur à la cible de 2021-2022, soit au moins 1 000. Le SCT a établi une cible plus faible pour l'année en cours parce qu'il veut mettre l'accent sur la qualité et l'utilité des données plutôt que sur le volume.

Demandes d'accès à l'information et de renseignements personnels

En 2020-2021, le SCT a travaillé à améliorer la façon dont les institutions fédérales répondent aux demandes d'accès à l'information et aux renseignements personnels en :

- élargissant l'utilisation du service de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels en ligne[xxviii] à 210 des quelque 265 institutions gouvernementales assujetties à la *Loi sur l'accès à l'information*[xxix] et à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*[xxx];
- leur fournissant des directives au sujet de leurs obligations concernant les demandes d'information en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*;
- réglant les perturbations des opérations liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels causées par la pandémie de COVID-19, notamment en publiant :
  - un Avis de mise en œuvre de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels afin de rappeler aux ministres et aux institutions de faire de leur mieux pour répondre aux demandes, documenter leurs décisions et communiquer les pratiques exemplaires pour la reprise des activités;

11. Le Forum multi-intervenants sur le gouvernement ouvert appuie le dialogue continu entre le gouvernement et la société civile canadienne sur le gouvernement ouvert. Son mandat consiste à fournir des commentaires et des conseils sur les engagements du gouvernement du Canada en matière de gouvernement ouvert, à cerner de nouveaux domaines d'intérêt et à bâtir la communauté du gouvernement ouvert partout au Canada.

- des Avis de mise en œuvre de la protection des renseignements personnels concernant la collecte, l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels sur la santé pendant la pandémie de COVID-19;
- la *Politique intérimaire sur la protection de la vie privée*[xxxi] et des directives connexes pour donner à certaines institutions plus de souplesse pour mettre en œuvre des programmes et des services en raison de la pandémie de COVID-19, tout en s'assurant que la vie privée continuait d'être protégée.

Le SCT a également entrepris un examen de la *Loi sur l'accès à l'information* afin de s'assurer que le régime d'accès à l'information continue de fournir des renseignements ouverts, accessibles et fiables aux Canadiens en cette ère numérique. L'examen porte sur les points suivants :

- le cadre législatif;
- les possibilités pour améliorer la publication proactive afin de rendre ouvertement accessibles les renseignements;
- l'évaluation des processus et des systèmes pour améliorer le service et réduire les délais.

L'examen est mené en consultation avec des Canadiens, des groupes autochtones, les institutions fédérales assujetties à la Loi, le Commissariat à l'information du Canada, le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada ainsi que d'autres intervenants et experts concernés. Un rapport de cet examen, accompagné de recommandations, devrait être présenté à la présidente du Conseil du Trésor en 2022 et sera déposé au Parlement et publié en ligne.

Le SCT mesure le rendement concernant l'administration de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en surveillant la mesure dans laquelle les institutions répondent aux demandes d'accès à l'information et aux demandes de renseignements personnels des Canadiens dans les délais prescrits par la loi.

Les institutions ont 30 jours pour répondre aux demandes d'accès à l'information ou aux demandes de renseignements personnels. Pour une demande d'accès à l'information, si une institution a besoin de plus de temps pour répondre, elle peut demander une prolongation dans les 30 jours suivant la réception de la demande. Dans le cas d'une demande de renseignements personnels, si une institution a besoin de plus de temps pour répondre, elle peut demander une prolongation jusqu'à 30 jours après le délai initial de 30 jours.

Demandes d'accès à l'information

La cible est de répondre à 90 % des demandes d'accès à l'information dans les délais prescrits par la loi. La cible tient compte du fait que, puisque les institutions ont 30 jours pour demander une prolongation du délai pour répondre à une demande, le délai est habituellement dépassé. Parmi les

demandes d'accès à l'information auxquelles les institutions ont répondu en 2020-2021, 70 % ont été traitées dans les délais prescrits par la loi, ce qui représente une augmentation par rapport au taux de 67 % atteint en 2019-2020. Environ la moitié des institutions qui ont répondu à des demandes d'accès à l'information ont atteint la cible (69 sur 140, ou 49,3 %)[12]. Soixante-et-onze institutions n'ont pas atteint la cible, principalement en raison des restrictions et de la pression de la charge de travail découlant de la pandémie de COVID-19.

Demandes de renseignements personnels

La cible est de répondre à 85 % des demandes de renseignements personnels dans les délais prescrits par la loi. La cible tient compte du fait qu'il y a souvent des prolongations. Ces dernières peuvent aller jusqu'à 30 jours, ce qui signifie que le délai pour répondre est d'un maximum de 60 jours au total. Il n'y a pas de prolongation maximale pour les demandes d'accès à l'information. Parmi les demandes de renseignements personnels auxquelles les institutions ont répondu en 2020-2021, 63 % ont été traitées dans les délais prescrits par la loi, ce qui représente une diminution par rapport au taux de 79 % atteint en 2019-2020. Environ la moitié des institutions qui ont répondu à des demandes de renseignements personnels ont atteint la cible (50 sur 99, ou 50,5 %)[13]. Quarante-neuf institutions n'ont pas atteint la cible, principalement en raison des restrictions et de la pression de la charge de travail découlant de la pandémie de COVID-19.

Le SCT collabore avec les institutions qui n'ont pas atteint leur cible afin de les aider à déterminer la façon d'améliorer leur rendement.

Résultat ministériel 3 pour le leadership administratif : le gouvernement dispose de bonnes pratiques de gestion des finances et des actifs.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à assurer la bonne gestion de ses actifs et de ses finances ainsi qu'à améliorer ses capacités de gestion des projets.

Afin de respecter cet engagement, le SCT travaille à :

- instaurer des politiques, des normes et des pratiques qui sont saines;
- superviser le rendement et la conformité à l'échelle du gouvernement;
- créer des collectivités dynamiques et assurer leur maintien.

12. Sur les 179 institutions qui ont présenté un rapport en 2020-2021, 138 ont répondu à une ou plusieurs demandes d'accès à l'information.
13. Sur les 182 institutions qui ont présenté un rapport en 2020-2021, 99 ont répondu à une ou plusieurs demandes d'accès à des renseignements personnels.

Gestion des actifs

En 2020-2021, le SCT a :

- effectué la première étape de la mise à jour de l'ensemble des politiques, qui comprenait la mise en œuvre de la nouvelle *Politique sur la planification et la gestion des investissements*[xxxii];
- effectué l'examen horizontal des immobilisations – à l'appui de la mise en œuvre de certaines des recommandations de l'examen, une somme de 5,2 millions de dollars sur 3 ans a été allouée dans le budget fédéral de 2021 afin d'établir un centre d'expertise pour examiner les solutions immobilières au meilleur rapport qualité-prix et les modèles de prestation de services;
- terminé la première année complète de mise en œuvre de la *Directive sur les marchés de l'État, incluant les baux immobiliers, dans la région du Nunavut*[xxxiii], qui appuie la participation accrue des entreprises inuites aux occasions d'affaires dans la région.

L'indicateur utilisé pour mesurer l'efficacité des pratiques de gestion des finances et des actifs du gouvernement est le pourcentage des ministères qui conservent et gèrent leurs actifs tout au long de leur cycle de vie. Cet indicateur permet d'évaluer :

- les taux de réinvestissement ciblés et réels dans les biens immobiliers actuels;
- la proportion des biens immobiliers appartenant à l'État que les ministères incluent dans leur stratégie de portefeuille de biens immobiliers.

En 2020-2021, 53 % des organisations évaluées entretenaient et géraient efficacement leurs biens immobiliers appartenant à l'État. Ce résultat, qui ne respecte pas la cible de 60 %, est en partie attribuable aux trois facteurs suivants :

- de nombreux ministères n'avaient pas des données de rendement complètes et à jour pour tous leurs biens immobiliers au moment de la publication;
- les ministères ne respectent pas leur cible de réinvestissement pour les biens immobiliers (par exemple, pour l'entretien ou la rénovation des immeubles vieillissants);
- certains ministères dont la stratégie de portefeuille de biens immobiliers a été approuvée ne l'ont pas mise à jour en 2019-2020.

L'arrivée à maturité des pratiques de gestion des actifs du gouvernement prendra du temps. L'objectif de 60 % devrait être atteint d'ici la date ciblée en mars 2023. Le résultat devrait s'améliorer au fil du temps, à mesure que les ministères recueillent et mettent à jour des données de base sur le rendement, l'utilisation et l'état de leurs biens immobiliers, et qu'ils utilisent ces données pour élaborer des stratégies complètes et intégrées du portefeuille immobilier. Le SCT appuie les efforts des ministères en élaborant une orientation officielle sur les stratégies du portefeuille des biens immobiliers à l'intention des praticiens dans les ministères.

Gestion des finances

En 2020-2021, le SCT a :

- tenu quatre séances du Groupe de travail sur le contrôle interne (GTCI) sur l'incidence de la COVID-19 sur les contrôles internes en matière de rapports financiers et sur la transition du contrôle interne en matière de rapports financiers au contrôle interne en matière de gestion financière;
- établi un comité consultatif qui a rencontré 23 grands ministères et organismes pour recueillir les pratiques exemplaires relatives à la COVID-19 et aux contrôles internes en matière de rapports financiers et a partagé les résultats des séances avec le GTCI et la communauté des dirigeants principaux des finances en général.

En 2020-2021, 100 % des grands ministères ont démontré qu'ils maintenaient un système de contrôles internes pour atténuer les risques pour les programmes, les opérations et la gestion des ressources, dépassant ainsi la cible d'au moins 97 %. Par exemple, après la déclaration de la pandémie, les grands ministères ont mis à jour leur évaluation des risques pour les programmes, les opérations et la gestion des ressources ou ont réévalué leurs contrôles internes sur les rapports financiers afin de remédier à toute lacune liée à l'environnement de contrôles en évolution.

Gestion de projet

En 2020-2021, le SCT a :

- collaboré avec les ministères pour améliorer leurs capacités, notamment en :
  - sondant la communauté responsable de la gestion des projets afin de déterminer ses besoins et les programmes de certification et d'éducation qui pourraient appuyer la communauté;
  - adoptant un cadre de compétences en gestion de projet pour appuyer les cadres supérieurs désignés dans leurs rôles et pour appuyer le perfectionnement professionnel de la communauté responsable de la gestion des projets;
- accru sa collaboration et son soutien pour les grands projets de transformation à l'échelle du gouvernement en créant plusieurs comités de professionnels qui possèdent une expertise technique, d'approvisionnement, juridique et dans d'autres domaines pertinents;
- mis en œuvre les leçons tirées de projets de TI antérieurs, en particulier en ce qui concerne les coûts irrécupérables et les principaux contrats pluriannuels en :
  - communiquant les leçons apprises des projets de TI à l'échelle du gouvernement par l'entremise du Conseil des cadres supérieurs désignés et du Comité consultatif du SCT sur la gestion de projets;

- rendant l'information plus pertinente et plus facile à consulter dans le portail de gestion de projet sur l'intranet du gouvernement en ajoutant des ressources et des outils utilisés par d'autres ministères;

- renforcé les exigences en matière de rapports pour les projets de plus de 25 millions de dollars afin d'accroître la transparence et le suivi des grands projets complexes, conformément à la nouvelle *Directive sur la gestion de projets et programmes*[xxxiv].

Résultat ministériel 4 pour le leadership administratif : le gouvernement fait preuve de leadership en adoptant des activités à faibles émissions de carbone.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à passer à des opérations zéro émissions nettes et résilientes au climat, tout en réduisant les impacts environnementaux au-delà du carbone, y compris les déchets, l'eau et la biodiversité.

Le SCT appuie cet engagement par l'entremise du Centre pour un gouvernement vert, qui fait partie du SCT. Le Centre :

- dirige et coordonne les initiatives visant la réduction des émissions fédérales, la résilience au climat et l'écologisation du gouvernement;
- intègre les connaissances d'autres organisations de premier plan et communique de manière générale les pratiques exemplaires;
- centralise le suivi et la divulgation des renseignements sur le rendement environnemental du gouvernement;
- obtient des résultats afin d'atteindre les objectifs environnementaux liés à l'écologisation du gouvernement.

Donner l'exemple en matière de lutte contre le changement climatique

En 2020-2021, le SCT a renforcé la Stratégie pour un gouvernement vert[xxxv]. La stratégie mise à jour :

- fixe de nouvelles cibles pour les opérations gouvernementales zéro émissions nettes, écologiques et résilientes au climat, y compris la réduction à zéro des émissions de gaz à effet de serre propres au gouvernement d'ici 2050;
- contient, pour la première fois, des engagements en vue d'atteindre la cible de zéro émissions nettes provenant du parc de véhicules de sûreté et de sécurité nationale, des achats écologiques et du transport quotidien des employés;
- encourage les sociétés d'État à adopter la stratégie ou leur propre stratégie équivalente qui comprend une cible de zéro émissions nettes d'ici 2050.

En 2020-2021, le SCT a fait ce qui suit pour réduire l'empreinte carbone et les impacts environnementaux du gouvernement :

- intégrer des facteurs écologiques dans la nouvelle *Politique sur la planification et la gestion des investissements*[xxxvi], qui exige des ministères de tenir compte des possibilités de faire progresser les objectifs environnementaux du gouvernement lorsqu'ils prennent des décisions d'investissement;
- partager les résultats et les pratiques exemplaires des ministères pour réduire les impacts environnementaux dans les domaines des biens immobiliers, des parcs de véhicules et de l'approvisionnement;
- étudier l'empreinte carbone des processus d'approvisionnement du gouvernement pour déterminer les catégories d'approvisionnement qui ont les niveaux les plus élevés de carbone intégré et prendre des mesures pour les réduire;
- fournir du financement, par l'entremise du Fonds pour un gouvernement vert[14], pour des projets novateurs entrepris par des ministères afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans leurs activités – en date du 31 mars 2021, le Fonds s'est engagé à verser 18 millions de dollars sur 4 ans pour soutenir 27 projets touchant 12 ministères;
- lancer l'Initiative écologisation du gouvernement avec les États-Unis – 32 pays ont participé à la discussion initiale.

Initiative du Fonds pour un gouvernement vert visant à réduire au minimum les émissions dans les bases militaires

En 2019-2020 et 2020-2021, le ministère de la Défense nationale (MDN) a reçu un financement provenant du Fonds pour un gouvernement vert pour le projet Réduction des émissions de gaz à effet de serre dans une base optimisée de l'avenir. Dans le cadre de ce projet, le MDN a mis au point un outil destiné à minimiser les émissions de gaz à effet de serre dans les bases militaires tout en respectant les exigences opérationnelles. D'autres ministères pourraient utiliser cet outil pour les aménagements de type campus.

À la fin de l'exercice 2020-2021, la réduction globale des émissions de gaz à effet de serre du gouvernement était de 40,6 % inférieure aux niveaux de 2005, comparativement à 34,6 % l'année précédente et à l'objectif provisoire de réduire les émissions de 40 % d'ici 2025. Le niveau de réduction en 2020-2021 est en grande partie attribuable à la diminution de l'utilisation des installations et des parcs de véhicules fédéraux pendant la pandémie de COVID-19. Les restrictions liées à la santé publique ont réduit les déplacements, et de nombreux fonctionnaires travaillaient à distance. On s'attend à ce que les émissions de gaz à effet de serre du gouvernement continuent de fluctuer selon l'évolution de la pandémie.

14. Financé par les ministères et les organismes dont les voyages aériens engendrent l'émission de plus d'une kilotonne de gaz à effet de serre par année.

Analyse comparative entre les sexes plus

En s'acquittant de sa responsabilité essentielle de leadership administratif en 2020-2021, le SCT a aidé à intégrer l'ACS Plus dans la prise de décisions du gouvernement en faisant ce qui suit :

- produire des ressources et des outils à l'appui de la mise en œuvre initiale des *Orientations stratégiques pour moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre*[xxxvii], qui portent sur la collecte de renseignements sur le genre dans les formulaires administratifs – les ministères peuvent maintenant accéder à ces ressources et outils par l'entremise du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres;
- créer un carrefour de l'accessibilité[xxxviii] afin de centraliser les ressources d'information et d'apprentissage que les ministères peuvent utiliser pour améliorer l'accessibilité et rendre leurs milieux de travail et leurs services plus inclusifs pour les personnes handicapées;
- diriger et coorganiser des événements qui ont rejoint des dizaines de milliers de fonctionnaires afin de leur fournir les outils nécessaires pour éliminer les obstacles au travail et dans les services qu'ils offrent;
- investir dans des idées, des initiatives et des projets novateurs et expérimentaux par l'entremise du Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant, qui vise à améliorer les pratiques d'adaptation en milieu de travail et à éliminer les obstacles systémiques qui créent un besoin de mesures d'adaptation individuelles;
- s'assurer que les services rendus aux Canadiens en partenariat avec d'autres ministères fédéraux, comme Alerte COVID et le Chercheur de prestations mis sur pied en réponse à la COVID-19, avaient fait l'objet de nombreuses séries de recherche directe et d'essai avec un vaste éventail d'utilisateurs potentiels de ces services, y compris des personnes qui se déclaraient non blanches ou non européennes.

Expérimentation

En novembre 2018, en partenariat avec Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) et la Défense nationale, le SCT a lancé un projet pilote pour évaluer l'incidence liée à l'utilisation d'une approche d'approbation de marchés axée sur les risques plutôt qu'en fonction des seuils fondés sur le dollar établis dans la *Politique sur les marchés*[xxxix].

Normalement, SPAC doit obtenir l'autorisation du Conseil du Trésor pour tous les marchés de défense dont la valeur dépasse son pouvoir d'approbation, sans égard à la complexité du marché ni au risque posé par celui-ci. Dans le cadre du projet pilote, la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement peut conclure et modifier des marchés de défense et des arrangements contractuels qui dépassent son pouvoir d'approbation actuel si les marchés présentent un faible risque et une complexité faible ou moyenne.

Le projet pilote s'est achevé en avril 2020. Il a été évalué et on a constaté que ses objectifs avaient été atteints. Selon l'évaluation, les contrats examinés dans le cadre du projet pilote étaient considérés comme présentant un risque faible et une complexité faible ou moyenne.

Compte tenu des résultats positifs de l'évaluation, le projet pilote a été prolongé jusqu'en mars 2025. La prolongation permettra d'évaluer d'autres contrats et les répercussions à plus long terme de l'approche. Les résultats du projet pilote seront utilisés pour formuler une recommandation sur les changements permanents à apporter à la *Politique sur les marchés*.

Programme de développement durable à l'horizon 2030

En 2020-2021, pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle de leadership administratif, le SCT a contribué à la mise en œuvre du Programme 2030 par le Canada. Il a, entre autres :

- mis à jour la Stratégie pour un gouvernement vert, qui comprend des objectifs plus ambitieux pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du gouvernement pour les biens immobiliers et les parcs de véhicules conventionnels de 40 % sous les niveaux de 2005 d'ici 2025 au lieu de 2030 et pour éliminer toutes les émissions associées aux activités du gouvernement afin d'atteindre la cible de zéro émissions nettes d'ici 2050 – ces efforts ont favorisé l'atteinte de l'ODD 13 : prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions;
- publié des lignes directrices sur l'approvisionnement des parcs de véhicules écologiques, ce qui a favorisé l'atteinte de l'ODD 12.7 : promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales;
- travaillé avec les ministères pour améliorer la prestation des services gouvernementaux, par exemple en accélérant les progrès liés à la création d'un guichet en ligne unique pour tous les services gouvernementaux et à l'établissement de nouvelles normes de rendement – ces efforts ont favorisé l'atteinte de l'ODD 16 : promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
La prestation des services gouvernementaux est habilitée sur le plan numérique et répond aux besoins des Canadiens.	Mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de la prestation des services du gouvernement du Canada, exprimée en une note de 1 à 100*	Au moins 60	Mars 2022	Étude non réalisée en 2018-2019	Étude non réalisée en 2019-2020	63

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
	Pourcentage des services prioritaires répondant aux normes de service	Au moins 80 %	Mars 2021	69 %	70 %	69 %
	Pourcentage des services prioritaires du gouvernement du Canada offerts en ligne	Au moins 80 %	Mars 2021	74 %	69 %	72 %
	Pourcentage des sites Web du gouvernement du Canada offrant des services numériques aux citoyens de manière sécurisée	100 %	Mars 2021	44 %[†]	57 %	69 %
Les Canadiens ont un accès rapide à l'information gouvernementale.	Nombre de nouveaux jeux de données accessibles au public	Au moins 2 000 (nouveaux jeux de données non géospatiaux)	Mars 2021	3 168 nouveaux jeux de données publiés (total de 11 340 jeux de données non géospatiaux disponibles en 2018-2019 sur la page ouvert.canada.ca)	Publication de 1 258 nouveaux jeux (non géospatiaux) sur le portail pour l'exercice 2019-2020	1 613
	Pourcentage des demandes d'accès à l'information qui ont été traitées dans les délais prévus par la loi	Au moins 90 %	Mars 2021	73 %	67 %	69 %
	Pourcentage des demandes de renseignements personnels qui ont été traitées dans les délais prévus par la loi	Au moins 85 %	Mars 2021	77 %	79 %	63 %

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Le gouvernement dispose de bonnes pratiques de gestion des finances et des actifs.	Pourcentage des ministères qui maintiennent et gèrent les actifs pendant leur cycle de vie	60 %	Mars 2023	55 %	73 %	53 %‡
	Pourcentage des ministères qui surveillent et améliorent continuellement leurs contrôles financiers internes	97 %	Mars 2021	97 %	97 %	100 %
Le gouvernement fait preuve de leadership en adoptant des activités à faibles émissions de carbone.	Niveau global des émissions de gaz à effet de serre du gouvernement	40 % sous les niveaux de 2005	Décembre 2030	32,6 % sous les niveaux de 2005	34,6 % sous les niveaux de 2005	40,6 % sous les niveaux de 2005

* Selon les réponses à la question « Dans l'ensemble, comment évalueriez-vous les services que vous obtenez de chaque ordre de gouvernement? », qui figure dans le sondage Citoyens en tête, réalisé à quelques années d'intervalle par l'Institut des services axés sur les citoyens.

† En novembre 2019 – cet indicateur a été déclaré pour la première fois dans le Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020 du SCT, qui faisait état des données recueillies en novembre 2019.

‡ En 2020-2021, la méthode de calcul de cet indicateur a été mise à jour pour mettre davantage l'accent sur la capacité des ministères à planifier stratégiquement des décisions d'investissement en matière de biens immobiliers au niveau de l'entreprise. La méthode permet maintenant d'examiner les taux ciblés et réels de réinvestissement dans les biens immobiliers ainsi que la proportion de biens immobiliers appartenant à l'État que les ministères ont inclus dans leur stratégie de portefeuille de biens immobiliers. Les résultats de cette année ne sont donc pas directement comparables aux résultats précédents.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
86 245 749	86 245 749	120 210 360	116 655 799	30 410 050

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
500	771	271

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du Secrétariat du Conseil du Trésor sont accessibles dans l'InfoBase du GC[xl].

Employeur

Description

- Élaborer des politiques et établir l'orientation stratégique en matière de gestion des personnes dans la fonction publique.
- Gérer la totalité de la rémunération (dont les pensions et les avantages sociaux) et les relations de travail.
- Prendre des initiatives visant à améliorer le rendement en matière de recrutement et de maintien en poste.

Résultats

En 2020-2021, le SCT a cherché à obtenir trois résultats dans l'exercice de sa responsabilité d'employeur.

1. La fonction publique attire et maintient en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.
2. Le milieu de travail est sain, sécuritaire et inclusif.
3. Les conditions d'emploi sont négociées de manière équitable.

De plus amples renseignements sur ces résultats sont fournis ci-dessous.

Résultat ministériel 1 pour la responsabilité d'employeur : la fonction publique attire et maintient en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.

Le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée qui reflète la population qu'elle dessert sont la pierre angulaire d'une gestion efficace des employés de la fonction publique et contribuent à renforcer la confiance des Canadiens dans le gouvernement. Le gouvernement du Canada s'est engagé à accroître la diversité de la fonction publique, y compris parmi les cadres supérieurs, en augmentant la représentation des quatre groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*[xli] (les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones) et en éliminant les obstacles afin que la fonction publique du Canada demeure un chef de file mondial en matière d'accessibilité et d'inclusion.

Le SCT collabore avec des intervenants clés, dont le Bureau du Conseil privé, la Commission de la fonction publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada, pour appuyer le Conseil du Trésor à titre d'employeur pour l'administration publique centrale.

Les administrateurs généraux gèrent les ressources humaines dans leur propre ministère. Le SCT surveille leurs progrès par rapport aux objectifs stratégiques établis par le Conseil du Trésor et favorise des pratiques de gestion des personnes uniformes et efficaces dans l'ensemble de la fonction publique, y compris dans les domaines du recrutement inclusif et de la gestion des talents, de l'accessibilité et des langues officielles.

Recrutement inclusif et gestion des talents

En 2020-2021, le SCT a continué de travailler sur divers fronts pour rendre le recrutement plus inclusif et améliorer les pratiques de gestion des talents, en particulier aux échelons supérieurs. Par exemple, le SCT a :

- lancé la modernisation du cadre de leadership pour les cadres supérieurs de la fonction publique en instaurant une planification de la relève à l'échelle de l'organisation pour les postes de sous-ministre adjoint, en mettant l'accent sur :
  - la coordination des postes vacants;
  - l'identification des cadres talentueux au sein des groupes sous-représentés pour assumer des rôles de leadership aux échelons supérieurs;
  - l'accroissement de la diversité au moyen d'un recrutement externe de candidats hautement qualifiés pour des emplois sélectionnés;
- identifié les cadres noirs en vue d'une promotion (une initiative du Réseau des cadres noirs en collaboration avec le SCT);
- modifié les critères de mise en candidature pour le Programme de perfectionnement en leadership pour les cadres supérieurs afin d'exiger que 50 % des candidats des ministères soient des cadres qui se sont identifiés comme Autochtones, membres de minorités visibles ou personnes handicapées – à l'automne 2020, cette exigence a donné lieu à la cohorte la plus diversifiée de participants depuis le début du programme en 2016;
- dirigé un examen de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*[xlii] qui a entraîné des modifications, en juillet 2021, pour aborder les obstacles systémiques des groupes en quête d'équité dans les processus de dotation de la fonction publique;
- créé le Centre sur la diversité et l'inclusion, qui :
  - a lancé le programme Mentorat Plus dans l'ensemble de la fonction publique, qui jumelle les employés issus des groupes sous-représentés avec des cadres qui plaident activement leur cause et qui participent activement à leur perfectionnement professionnel;

- a formé un partenariat avec les réseaux d'employés autochtones de l'ensemble de la fonction publique pour lancer le site intranet Parcours de carrière pour les employés autochtones, qui vise à réduire les obstacles à l'intégration, au maintien en poste des employés et au perfectionnement professionnel en fournissant des outils et des ressources aux gestionnaires et aux employés autochtones;
- a lancé le Forum des conférenciers fédéraux dans l'ensemble de la fonction publique afin de promouvoir les principes clés de la diversité et de l'inclusion et de changer les mentalités et les comportements;
- appuie une nouvelle communauté de pratique de cadres supérieurs désignés pour l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion.

Centre sur la diversité et l'inclusion

En 2020-2021, le gouvernement du Canada a créé le Centre sur la diversité et l'inclusion, qui fait partie du SCT. Le centre a pour mission d'examiner les obstacles à la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.

Le mandat du centre consiste à :

- diriger les nouvelles initiatives novatrices en matière de diversité et d'inclusion;
- concevoir des solutions novatrices en vue du recrutement et de la gestion des talents;
- assurer la coordination avec les intervenants qui proposent des politiques et des programmes ayant une incidence sur le programme de la diversité et de l'inclusion;
- élaborer conjointement des solutions avec les nombreux réseaux de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de la fonction publique;
- diriger la gestion du changement et surveiller les progrès réalisés à l'égard de ces priorités et engagements.

Également en 2020-2021, le SCT a sensibilisé les gestionnaires aux avantages des pratiques d'embauche inclusives, par exemple en :

- surveillant les efforts de leur ministère pour respecter leurs obligations relatives à l'équité en matière d'emploi;
- appuyant et mettant en œuvre des plans visant à accroître la diversité et l'inclusion.

Dans le cadre de la mesure de ses progrès dans ce domaine, le SCT surveille les niveaux de représentation des quatre groupes visés par l'équité en matière d'emploi parmi les cadres supérieurs de la fonction publique :

- les femmes;
- les membres de minorités visibles;
- les personnes handicapées;
- les Autochtones.

Conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*[xliii], l'objectif pour l'ensemble de la fonction publique était d'atteindre au moins les taux de disponibilité au sein de la fonction publique active pour ces groupes.

Même si les données sur la représentation pour l'exercice 2020-2021 n'étaient pas disponibles au moment de la publication, la fonction publique dans son ensemble a respecté ou dépassé les taux de disponibilité au sein de la population active pour les femmes, les Autochtones et les membres de minorités visibles pendant plusieurs années. Au niveau de la direction, les taux de représentation pour les femmes et les membres de minorités visibles ont également dépassé la disponibilité au sein de la population active, mais les taux pour les Autochtones et les personnes handicapées laissent à désirer. Les données pour l'exercice 2020-2021 seront disponibles dans le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021 et le Plan ministériel 2022-2023 du SCT.

Certains employés font partie de plus d'un de ces groupes et ont des expériences différentes en fonction de facteurs identitaires plus spécifiques. Pour cette raison, le SCT a, en 2020-2021 :

- mis à jour le questionnaire sur l'auto-identification afin d'accroître l'exactitude, la profondeur et l'étendue des données sur l'équité en matière d'emploi;
- recueilli et communiqué des données désagrégées sur la représentation des sous-groupes visés par l'équité en matière d'emploi (par exemple, les employés inuits, les employés noirs et les employés ayant une déficience de mobilité) pour aider à informer les gestionnaires au fur et à mesure qu'ils élaborent leurs stratégies de recrutement et de maintien en poste;
- lancé un outil qui permet aux Canadiens d'accéder aux données sur les ressources humaines dans la fonction publique[xliv], y compris des données démographiques et sur l'équité en matière d'emploi;
- collaboré avec les ministères pour améliorer la diversité dans tous les secteurs et à tous les niveaux de la fonction publique, y compris en augmentant la représentation des groupes dont les taux de disponibilité correspondent aux taux de disponibilité au sein de la fonction publique active.

Accessibilité

La *Loi canadienne sur l'accessibilité*[xlv] est entrée en vigueur en 2019 et vise à reconnaître, à éliminer et à prévenir les obstacles pour les personnes handicapées au Canada. En réponse, le gouvernement du Canada a lancé, en 2019, la *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*[xlvi]. Également appelée « Rien sans nous », la stratégie vise à préparer la fonction publique à devenir un modèle d'accessibilité pour les autres, au Canada et à l'étranger.

En 2020-2021, dans le cadre de la direction et du soutien de la mise en œuvre de la stratégie d'accessibilité, le SCT a :

- appuyé la Commission de la fonction publique du Canada, à titre de codirigeant des politiques sur l'emploi dans la fonction publique, pour les raisons suivantes :
  - élaborer et mettre en œuvre des programmes de recrutement pour les employés handicapés;
  - établir et utiliser des bassins de talents qualifiés de personnes handicapées;
  - éliminer les obstacles au perfectionnement et aux promotions des employés handicapés;
- collaboré avec des partenaires, notamment l'École de la fonction publique du Canada, pour élaborer des activités d'apprentissage pour des collectivités fonctionnelles particulières, comme les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines, et pour favoriser un changement de culture vers des pratiques d'emploi plus inclusives et plus accessibles;
- continué d'administrer le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant.

Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant

En avril 2019, le gouvernement du Canada a accordé au Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique, qui fait partie du SCT, un financement de 10 millions de dollars sur cinq ans aux fins de l'établissement d'un Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant.

Le Fonds a pour objectif d'investir dans des idées, des initiatives et des projets novateurs et expérimentaux qui visent à améliorer les pratiques d'adaptation en milieu de travail et, dans la mesure du possible, à éliminer les obstacles systémiques qui créent un besoin de mesures d'adaptation individuelles.

En 2020-2021, dans le cadre de l'administration du Fonds, le SCT a :

- publié une revue de la littérature et analyse comparative détaillée[xlvii] des études sur les mesures d'adaptation au Canada et à l'étranger, qui étaye les résultats de l'Étude comparative de 2019 sur les mesures d'adaptation en milieu de travail dans la fonction publique fédérale[xlviii];
- continué à financer le Projet pilote de service de bibliothèque de prêt[xlix] à Services partagés Canada, un point central pour obtenir les technologies et les dispositifs adaptés les plus couramment demandés. Le projet pilote, qui à l'origine était destiné uniquement aux employés à court terme qui ont un handicap ou une blessure, a été étendu aux employés nommés pour une période déterminée et aux employés nommés pour une période indéterminée qui continuent à travailler même s'ils subissent les conséquences à court terme d'un handicap ou d'une blessure;
- mis à l'essai un Passeport pour l'accessibilité en milieu de travail du gouvernement du Canada, qui simplifie le processus de prise de mesures d'adaptation en milieu de travail tant pour les employés que pour les gestionnaires – le Passeport est mis à jour lorsque l'employé change de circonstances et le suit lorsqu'il change d'emploi ou de gestionnaire;
- mis à l'essai un outil d'autoévaluation dont les ministères et organismes peuvent se servir pour évaluer leur situation en matière d'accessibilité dans chacun des cinq domaines d'intérêt de *« Rien sans nous » : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*[l], et pour repérer des conseils dans le carrefour de l'accessibilité[li] en ce qui concerne l'élimination des obstacles;
- financé des services d'encadrement et de soutien pour les gestionnaires et les stagiaires participant au Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap[lii].

Le Rapport d'étape sur la mise en œuvre de « Rien sans nous »[liii] contient des renseignements sur les progrès réalisés par les ministères dans la mise en œuvre de la stratégie sur l'accessibilité.

Langues officielles

Le SCT établit l'orientation stratégique des institutions fédérales et les appuie en ce qui concerne :

- leurs communications avec le public dans les deux langues officielles;
- la langue de travail dans la fonction publique fédérale;
- la participation équitable des Canadiens d'expression française et d'expression anglaise à la fonction publique fédérale.

En 2020-2021, le SCT a :

- fourni des analyses et des conseils à l'appui des efforts du gouvernement pour moderniser la *Loi sur les langues officielles*[liv], ce qui comprend un rôle de surveillance plus important pour le Conseil du Trésor – l'analyse et les conseils fournis ont contribué au document de positionnement du gouvernement (*Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada*[lv]) et, en juin 2021, au dépôt du projet de loi C-32 sur la modernisation;
- tenu des réunions bimensuelles avec les 200 ministères et sociétés d'État qui ont des obligations en matière de langues officielles, entre autres, pour échanger des conseils sur la façon de maintenir la dualité linguistique dans un milieu de travail à distance afin que les droits des employés en matière de langue de travail soient respectés;
- lancé des ateliers intensifs pour former des spécialistes et des champions des langues officielles à l'exercice des responsabilités en matière de langues officielles dans leurs institutions;
- organisé un forum virtuel sur les pratiques exemplaires en matière d'insécurité linguistique auquel ont pris part 2 500 participants, les conférenciers étant le secrétaire parlementaire de la présidente du Conseil du Trésor et le commissaire aux langues officielles – le forum comprenait des présentations sur des outils qui aident à renforcer le bilinguisme dans les lieux de travail fédéraux.

En 2020-2021, 93,4 % des institutions fédérales interrogées ont indiqué que la communication à leurs bureaux désignés bilingues avait presque toujours lieu dans la langue officielle choisie par le public. Ce résultat dépasse la cible de rendement de 90 % et le résultat de l'an dernier de 91 %.

Résultat ministériel 2 pour la responsabilité d'employeur : le milieu de travail est sain, sécuritaire et inclusif.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à favoriser un milieu de travail moderne qui est sain, sécuritaire, inclusif et accessible et où les fonctionnaires peuvent être les plus productifs possible.

Le SCT collabore avec les principaux intervenants, y compris les administrateurs généraux, afin de respecter cet engagement.

Pour mesurer les résultats au chapitre de la santé, de la sécurité et de l'inclusion en milieu de travail, le SCT réalise le Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux [15]. En 2020-2021, l'amélioration dans la fonction publique a été atteinte dans les domaines suivants :

- **le harcèlement :** 11 % des employés ont indiqué qu'ils avaient été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois (en baisse par rapport à 14 % l'année précédente);
- **la santé psychologique du milieu de travail :** 68 % des employés croyaient que leur milieu de travail était sain sur le plan psychologique (en hausse par rapport à 61 % l'année précédente);
- **la discrimination :** 7 % des employés ont indiqué qu'ils avaient été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois (en baisse par rapport à 8 % l'année précédente);
- **le respect des différences individuelles :** 77 % des employés ont indiqué que leur organisation respectait les différences individuelles (par exemple, la culture, les styles de travail et les idées) (en hausse par rapport à 75 % l'année précédente).

En raison de la pandémie de COVID-19, le SCT a élargi la portée du sondage de 2020 de manière à évaluer l'incidence de la pandémie sur les lieux de travail fédéraux et sur la santé et le bien-être des employés. Le SCT continuera de collaborer avec les ministères pour améliorer la santé, la sécurité et l'inclusion en milieu de travail de tous les employés.

En 2020-2021, le SCT a également accru son soutien aux ministères afin de les aider à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail, notamment en faisant ce qui suit :

- transmettre des pratiques exemplaires par l'entremise de l'intranet du gouvernement et mobiliser les communautés de pratique (santé et sécurité au travail, relations de travail, gestionnaires et prévention du harcèlement);

15. Le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020 a été mené du 30 novembre 2020 au 29 janvier 2021. Au total, 188 786 employés de 87 ministères fédéraux ont répondu au sondage, pour un taux de réponse de 61 %.

- travailler avec des partenaires pour lancer de la formation et des outils liés à la prévention et aux recours en matière de harcèlement et de violence;
- renforcer les politiques du Conseil du Trésor sur le harcèlement et la violence en milieu de travail afin qu'elles reflètent le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*[lvi] modifié et cadrent avec les changements récemment apportés au *Code canadien du travail*[lvii];
- ajouter des questions au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux[lviii], y compris des questions sur les expériences des employés en matière de harcèlement, afin d'approfondir l'analyse des données sur le mieux-être, l'inclusion et la diversité.

En 2020-2021, le SCT a également fait preuve de leadership en adaptant les milieux de travail et les conditions de travail de la fonction publique à la pandémie de COVID-19.

Réponse aux besoins liés à la pandémie de COVID-19 et à la reprise dans le cadre de celle-ci

En raison de la déclaration de la pandémie en mars 2020 et des restrictions sanitaires qui en ont découlé, la plupart des employés de la fonction publique fédérale ont commencé à travailler à distance. Ce changement signifiait que le gouvernement devait adopter des mesures spéciales et adapter les conditions de travail et les milieux de travail pour assurer la sécurité des employés, pour maximiser l'efficacité et continuer à fournir des services aux Canadiens.

Le SCT a offert un leadership, des conseils et des directives à la fonction publique au moyen de ce qui suit :

- un plan pour aider les sous-ministres à mettre en œuvre des mesures spéciales dans leurs ministères;
- des lignes directrices sur différentes questions, notamment :
  - le travail à distance (lignes directrices publiées en juin 2020 et mises à jour en août 2020);
  - de nombreuses questions en matière de santé et de sécurité au travail et de relations de travail, comme le dépistage rapide de la COVID-19, la vaccination et l'utilisation du code de congé 699, en consultation avec Santé Canada, les agents négociateurs et d'autres intervenants;
- le *Guide à l'intention des ministères sur l'assouplissement des restrictions : Lieux de travail fédéraux*[lix], en collaboration avec l'Agence de la santé publique du Canada, Santé Canada, Services publics et Approvisionnement Canada ainsi que Services partagés Canada, et en consultation avec les agents négociateurs et d'autres intervenants.

De plus, le SCT a :

- intégré des assouplissements administratifs dans les régimes d'assurance collective de la fonction publique pour assurer l'accès aux principales prestations pour les employés et leurs personnes à charge admissibles pendant la pandémie;
- créé un carrefour d'information sur la santé mentale en ligne pour les employés et leurs familles;
- ajouté des questions au Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux afin de recueillir davantage de données sur la santé mentale des employés dans le contexte de la pandémie.

Il a également lancé :

- une page Web pour que les employés puissent facilement trouver la personne-ressource du Programme d'aide aux employés pour leur organisation;
- une série de discussions animées, en collaboration avec l'Alliance de la fonction publique du Canada, dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte, afin d'aider les employés et les gestionnaires à parler des défis liés à la pandémie;
- la nouvelle *Politique sur la gestion des personnes*[lx], la *Politique de gestion des cadres supérieurs*[lxi] et leurs instruments d'appui, qui expliquent :
  - les nouveaux éléments qui appuient la réponse à la pandémie;
  - comment passer rapidement à l'utilisation de nouvelles autorisations;
  - comment obtenir des exemptions de politique afin de créer de nouveaux assouplissements, au besoin;
- le défi d'embauche d'étudiants, en collaboration avec l'École de la fonction publique du Canada, le Bureau du Conseil privé et Services publics et Approvisionnement Canada, qui a favorisé l'embauche continue d'étudiants pendant la pandémie.

De plus, le SCT a aidé les ministères à créer des ententes « générales » d'Échanges Canada afin de faciliter l'entrée et la sortie des personnes dans l'administration publique centrale et d'offrir une capacité d'intensification pour déployer des efforts urgents portant sur la pandémie dans tous les ordres de gouvernement.

Le SCT a tenu plus de 60 mises à jour à l'intention du Conseil national mixte et séances d'information techniques à l'intention des agents négociateurs sur la pandémie et a fait un suivi sur les questions soulevées, y compris celles liées aux conditions d'emploi.

Résultat ministériel 3 pour la responsabilité d'employeur : les conditions d'emploi sont négociées de manière équitable.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à maintenir une relation respectueuse avec la fonction publique canadienne.

Le SCT s'efforce de respecter cet engagement en :

- négociant de bonne foi avec les syndicats du secteur public et en collaborant avec eux pour négocier les conditions d'emploi et une rémunération équitable;
- collaborant avec les syndicats du secteur public pour favoriser et maintenir des relations professionnelles et de collaboration pour aborder de façon proactive les questions de diversité et d'inclusion.

En 2020-2021, le SCT a :

- signé 6 conventions collectives avec des agents négociateurs pour la fonction publique centrale dans le contexte de la ronde de négociations de 2018, notamment la première convention collective avec la Fédération de la police nationale, qui représente les membres et les réservistes de la GRC;

- aidé des organismes distincts à conclure 10 conventions collectives dûment signées;
- entamé des négociations collectives avec les deux unités de négociation (Soutien aux opérations policières, avec le Syndicat canadien de la fonction publique, et les Officiers de navires, avec la Guilde de la marine marchande du Canada) qui n'ont pas encore conclu de convention collective dans la ronde de 2018;
- continué les négociations collectives avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) pour les quatre unités de négociation dont la convention collective a expiré en 2021;
- conclu avec succès les négociations avec les agents négociateurs concernant l'indemnisation des dommages liés au système de paye Phénix et la mise en œuvre tardive de la convention collective de 2014, y compris la négociation d'accords de rattrapage résultant de l'accord sur les dommages conclu avec l'AFPC;
- appuyé Services publics et Approvisionnement Canada, qui continuait de traiter l'arriéré de problèmes de paye découlant de la mise en œuvre de Phénix;
- géré le processus pangouvernemental visant à rembourser les employés qui ont engagé des dépenses en raison de problèmes causés par Phénix et à les indemniser pour les dommages généraux que ce système leur a causés;
- poursuivi les travaux avec des intervenants comme les agents négociateurs, les employés et les praticiens des ressources humaines et de la paye afin de s'assurer que le nouveau système de paye répondra aux besoins d'une fonction publique moderne.

Le SCT a également dirigé la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale*[lxii] récemment adoptée dans la fonction publique en :

- aidant le Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada à rédiger le règlement d'application de la loi;
- lançant des discussions multilatérales avec les agents négociateurs sur la mise en œuvre de la loi.

Pour mesurer le rendement par rapport à la négociation équitable des conditions d'emploi, le SCT surveille les résultats des affaires touchant les relations de travail qui sont entendues par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, un tribunal quasi judiciaire chargé de résoudre ce type de problèmes par voie de décision et de médiation. L'objectif est que les résultats de toutes les affaires dont la Commission est saisie confirment que le gouvernement a négocié de bonne foi. En 2020-2021, comme au cours des quatre années précédentes, cet objectif a été atteint.

Analyse comparative entre les sexes plus

Pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle en tant qu'employeur en 2020-2021, le SCT a aidé à intégrer l'ACS Plus dans la prise de décisions du gouvernement en :

- collaborant avec le Bureau de la condition des personnes handicapées d'Emploi et Développement social Canada, le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres et l'École de la fonction publique du Canada pour renforcer l'ACS Plus en clarifiant l'information sur l'optique de l'accessibilité et de l'inclusion des personnes handicapées qui doit être utilisée lors de l'élaboration de politiques, de programmes et d'initiatives au gouvernement du Canada;
- créant et publiant des modèles pour la création de documents Word et de présentations PowerPoint qui répondent aux normes d'accessibilité afin que les documents soient inclusifs par défaut.

En collaboration avec Femmes et Égalité des genres Canada, une séance de formation sur l'ACS Plus a été donnée à un certain nombre de cadres du SCT pour accroître l'emploi de l'ACS Plus au moment de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques sur la gestion des personnes.

Expérimentation

En septembre 2020, le SCT a lancé le Projet de modernisation de l'auto-identification afin d'accroître l'exactitude, la profondeur et l'étendue des données sur l'équité en matière d'emploi dans l'ensemble du gouvernement. Le projet a exploré des façons de réduire la stigmatisation associée à l'auto-identification. À la suite de recherches et de consultations approfondies, un nouveau questionnaire a été conçu de concert avec des employés de divers réseaux de diversité. Les essais préliminaires montrent que le nouveau formulaire a augmenté l'intention de s'auto-identifier.

Programme de développement durable à l'horizon 2030

En 2020-2021, pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle d'employeur, le SCT a contribué à la mise en œuvre du Programme 2030 par le Canada en :

- continuant de travailler avec les ministères pour augmenter la représentation des femmes et des membres d'autres groupes minoritaires dans les postes de direction – ce travail appuie l'ODD 5 : veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité;

- travaillant avec les ministères pour mieux gérer et prévenir le harcèlement et la violence dans la fonction publique, ce qui contribue à faire avancer :
  - l'ODD 10 : assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en encourageant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière;
  - l'ODD 16 : réduire nettement toutes les formes de violence.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
La fonction publique attire et maintient en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui appartiennent à un groupe de minorité visible	Au moins 10,6 %*	Mars 2023	11,1 %†	11,5 %‡	Non disponible§
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des femmes	Au moins 48 %*	Mars 2023	50,2 %†	51,1 %‡	Non disponible§
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont autochtones	Au moins 5,1 %*	Mars 2023	4,1 %†	4,1 %‡	Non disponible§
	Pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des personnes handicapées	Au moins 5,3 %*	Mars 2023	4,6 %†	4,7 %‡	Non disponible§
	Pourcentage des institutions où les communications dans les bureaux désignés bilingues se font « presque toujours » dans la langue officielle choisie par le public	Au moins 90 %	Mars 2021	83 %	91 %	93,4 %

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Le milieu de travail est sain, sécuritaire et inclusif.	Pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois	Réduction d'une année à l'autre	Mars 2021	15 %	14 %	11 %
	Pourcentage des employés qui estiment travailler dans un milieu sain sur le plan psychologique	Augmentation d'une année à l'autre	Mars 2021	59 %	61 %	68 %
	Pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois	Réduction d'une année à l'autre	Mars 2021	Non disponible‖	Non disponible‖	7 %
	Pourcentage des employés qui indiquent que leur ministère respecte les différences individuelles (par exemple la culture, les méthodes de travail ou les idées)	Augmentation d'une année à l'autre	Mars 2021	Non disponible‖	Non disponible‖	77 %
Les conditions d'emploi sont négociées de manière équitable.	Pourcentage des résultats de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique qui confirment que le gouvernement du Canada négocie de bonne foi	100 %	Mars 2021	100 %	100 %	100 %

* Selon la disponibilité au sein de la population active en 2019.

† Données en date du 31 mars 2019.

‡ Données en date du 31 mars 2020.

§ Le processus de rapprochement des données sur l'équité en matière d'emploi de 2020-2021 n'est pas terminé. Les résultats seront déclarés dans le Rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi 2020-2021 et le Plan ministériel 2022-2023 du SCT.

‖ Le SCT a adopté cet indicateur de rendement et a commencé à l'indiquer dans ses rapports en 2020-2021. Les données qui y sont liées pour les années antérieures à 2020-2021 sont disponibles dans le site Web du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux[lxiii].

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
2 230 326 777	2 230 326 777	3 243 834 453	2 969 957 193	739 630 416

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
430	545	115

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du Secrétariat du Conseil du Trésor sont accessibles dans l'InfoBase du GC[lxiv].

Surveillance réglementaire

Description

- Élaborer et surveiller des politiques visant à promouvoir de bonnes pratiques réglementaires.
- Examiner les règlements proposés afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux exigences des politiques du gouvernement.
- Promouvoir la coopération en matière de réglementation entre administrations.

Résultats

En 2020-2021, le SCT a cherché à obtenir deux résultats dans l'exercice de sa responsabilité de surveillance réglementaire.

1. Les pratiques et les processus réglementaires du gouvernement sont ouverts, transparents et fondés sur des données probantes.
2. Une bonne coopération entre les administrations en matière de réglementation.

De plus amples renseignements sur ces résultats sont fournis ci-dessous.

Résultat ministériel 1 pour la surveillance réglementaire : les pratiques et les processus réglementaires du gouvernement sont ouverts, transparents et fondés sur des données probantes.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à poursuivre les efforts de réforme de la réglementation pour accroître la transparence, réduire le fardeau administratif et améliorer la compétitivité des entreprises canadiennes.

Le SCT favorise la réalisation de cet engagement en :

- faisant connaître la *Directive du Cabinet sur la réglementation*[lxv] et en fournissant une orientation à son sujet;
- effectuant une analyse critique rigoureuse lors de l'examen des projets de règlement présentés au Conseil du Trésor;
- mettant en œuvre une série d'initiatives de modernisation pour rendre le système réglementaire plus efficient et souple et moins encombrant pour les entreprises.

En 2020-2021, le SCT a :

- informé les ministères de la souplesse des exigences de la politique de réglementation afin de faciliter une intervention rapide à la pandémie de COVID-19;
- terminé la deuxième série d'examens réglementaires et de feuilles de route[16] réglementaires dans les domaines des technologies propres, de la numérisation, de la neutralité technologique et des normes internationales – les ministères et organismes participants devraient publier leurs feuilles de route en 2021;
- continué de fournir des services de secrétariat au Comité consultatif externe sur la compétitivité réglementaire, qui aide le Conseil du Trésor à trouver des façons de moderniser le système de réglementation du Canada et d'améliorer la compétitivité réglementaire – le Comité a terminé son mandat et a résumé ses recommandations dans deux lettres au président du Conseil du Trésor en janvier et en mars 2021;
- fait progresser, par l'entremise du Centre d'innovation en matière de réglementation, l'expérimentation réglementaire pour appuyer l'innovation en administrant, par exemple, le Fonds de dépenses d'expérimentation réglementaire;
- élaboré, en collaboration avec SPAC, des outils et du matériel de formation en vue de la mise en œuvre d'une nouvelle caractéristique de la Gazette du Canada qui rendra le processus d'élaboration des règles plus transparent en permettant aux Canadiens de soumettre et de consulter des commentaires sur les propositions réglementaires par l'entremise d'un portail en ligne.

16. Les feuilles de route comprennent des propositions de modifications aux lois, aux règlements, aux politiques et aux pratiques, ainsi que des possibilités de tirer parti des technologies émergentes.

En 2020-2021, le SCT a dépassé sa cible de 95 % pour deux des indicateurs de progrès en matière de pratiques réglementaires :

- pour 99,09 % des initiatives réglementaires, on a déclaré que des consultations préliminaires publiques ont été effectuées avant la première publication, une hausse par rapport au taux de 98,08 % obtenu en 2019-2020;
- pour 96,10 % des projets de règlement, une étude d'impact pertinente avait été réalisée.

De plus, le travail de SCT a permis au Canada d'atteindre encore une fois son objectif de se classer parmi les 5 premiers pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui concerne la qualité de leurs cadres de politique réglementaire. Le classement est fondé sur trois indicateurs composites. Parmi les 38 systèmes réglementaires évalués[17], le Canada s'est classé au 3e rang pour l'association des parties prenantes, au 4e rang pour l'analyse d'impact de la réglementation et au 5e rang pour les évaluations *ex-post*.

Résultat ministériel 2 pour la surveillance réglementaire : une bonne coopération entre les administrations en matière de réglementation.

La coopération en matière de réglementation contribue à réduire les différences inutiles en matière de réglementation entre les administrations.

Ses avantages comprennent notamment la réduction des coûts, la diminution des obstacles au commerce et davantage d'environnements réglementaires prévisibles tout en assurant la santé, la sûreté et la sécurité de la population canadienne et de l'environnement.

Le gouvernement du Canada s'est engagé à continuer de déployer des efforts pour :

- harmoniser la réglementation de façon à maintenir des normes de sécurité élevée;
- rendre les entreprises canadiennes plus concurrentielles.

Le SCT dirige les efforts visant à respecter cet engagement en faisant progresser la coopération en matière de réglementation entre les administrations.

17. Tous les trois ans, dans son rapport Politique de la réglementation : Perspectives de l'OCDE, l'organisation classe les pays membres en fonction de la qualité de leurs cadres de politique de réglementation. Le dernier rapport a été publié en 2018. Le prochain rapport est attendu à l'automne 2021.

En 2020-2021, le SCT a :

- collaboré avec des partenaires nationaux et internationaux en matière de réglementation afin d'élaborer de nouveaux plans de travail et éléments du plan de travail pour la coopération en matière de réglementation, ajoutant six nouveaux plans de travail dans les trois forums réglementaires suivants :
  - le Conseil de coopération en matière de réglementation Canada–États-Unis, lequel a été mis sur pied en 2011 pour promouvoir la croissance économique, la création d'emplois et des avantages pour les entreprises et les consommateurs en rendant plus transparente et mieux coordonnée la réglementation entre les deux pays;
  - le Forum de coopération en matière de réglementation entre le Canada et l'Union européenne, lequel a été formé en 2018 au titre de l'Accord économique et commercial global;
  - la Table de conciliation et de coopération en matière de réglementation (TCCR), laquelle a été formée en 2017 au titre de l'Accord de libre-échange canadien pour traiter les obstacles réglementaires au commerce, à l'investissement et à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada;
- fourni un soutien aux ministères et organismes de réglementation pour les aider à harmoniser les exigences dans la mesure du possible;
- s'est assuré que les projets de règlement favorisent les considérations de coopération en matière de réglementation, le cas échéant.

Grâce à ces efforts, le SCT a de nouveau dépassé sa cible pour les deux indicateurs qui mesurent les progrès réalisés sur le plan de la coopération en matière de réglementation :

- il existe 40 plans de travail ou éléments du plan de travail de coopération en matière de réglementation qui ont un rôle fédéral important, soit 3 de plus que la cible de 37;
- pour la quatrième fois de suite, 100 % des projets de règlement importants ont fait la promotion de considérations de coopération en matière de réglementation, le cas échéant.

Analyse comparative entre les sexes plus

En 2021-2021, pour s'acquitter de sa responsabilité essentielle de surveillance réglementaire, le SCT a aidé à intégrer l'ACS Plus dans la prise de décisions du gouvernement en fournissant des conseils aux ministères sur l'ACS Plus qu'ils doivent effectuer au moment d'élaborer des propositions réglementaires.

Expérimentation

Le Centre d'innovation en matière de réglementation :

- promeut l'adoption d'une approche pangouvernementale pour la tenue d'expériences en matière de réglementation;
- assure le suivi des ministères qui font des expériences et leur offre une orientation.

En 2020-2021, le centre a appuyé trois expériences réglementaires pluriannuelles par l'entremise du Fonds de dépenses d'expérimentation réglementaire :

- un projet avec Innovation, Sciences et Développement économique Canada sur les justificatifs d'identité numériques afin de mettre à l'essai différentes approches pour aider les organismes de réglementation et les entreprises à devenir plus compétentes avec les technologies des justificatifs d'identité numérique;
- un projet avec Environnement et Changement climatique Canada visant à expérimenter la consultation des intervenants afin de rendre la chaîne d'approvisionnement des produits chimiques au Canada plus transparente;
- un projet avec le Bureau de la concurrence du Canada pour faciliter l'utilisation des sources de renseignements accessibles au public afin de cerner de façon plus efficiente et plus efficace les fusions anticoncurrentielles qui peuvent éviter un examen antitrust au Canada.

Programme de développement durable à l'horizon 2030

En 2020-2021, dans le cadre de l'exercice de sa responsabilité essentielle de surveillance réglementaire, le SCT a contribué à la mise en œuvre du Programme 2030 par le Canada en continuant d'aider les ministères à mettre en œuvre la *Directive du Cabinet sur la réglementation*. La Directive a permis d'accroître la rigueur analytique en renforçant les exigences en matière d'analyse des incidences environnementales applicables à l'élaboration de règlements. Cette modification est compatible avec l'ODD 13.3 : améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide.

Résultats atteints

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Les pratiques et les processus réglementaires du gouvernement sont ouverts, transparents et fondés sur des données probantes.	Classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)	Le Canada sera classé parmi les cinq premiers dans la prochaine édition du rapport.	Décembre 2021	Dans le rapport de 2018, parmi 38 pays membres de l'OCDE, et l'Union européenne, le Canada : - s'est classé au 3e rang pour l'association des parties prenantes; - s'est classé au 4e rang pour l'analyse d'impact de la réglementation; - partage le 5e rang pour les évaluations ex post. La prochaine évaluation sera publiée en 2021.	Dans le rapport de 2018, parmi 38 pays membres de l'OCDE, et l'Union européenne, le Canada : - s'est classé au 3e rang pour l'association des parties prenantes; - s'est classé au 4e rang pour l'analyse d'impact de la réglementation; - partage le 5e rang pour les évaluations ex post. La prochaine évaluation sera publiée en 2021.	Dans le rapport de 2018, parmi 38 pays membres de l'OCDE, et l'Union européenne, le Canada : - s'est classé au 3e rang pour l'association des parties prenantes; - s'est classé au 4e rang pour l'analyse d'impact de la réglementation; - partage le 5e rang pour les évaluations ex post. La prochaine évaluation sera publiée à l'automne 2021.
	Pourcentage des initiatives de réglementation faisant état des consultations préliminaires publiques menées avant la première publication	Au moins 95 %	Mars 2021	97 %	98,08 %	99,09 %*
	Pourcentage des projets de règlement accompagnés d'une étude des répercussions pertinente (par exemple l'analyse coûts-avantages)	Au moins 95 %	Mars 2021	100 %	97,14 %	96,10 %†

Résultats ministériels	Indicateurs de rendement	Cible	Date d'atteinte de la cible	Résultats réels 2018-2019	Résultats réels 2019-2020	Résultats réels 2020-2021
Une bonne coopération entre les administrations en matière de réglementation.	Pourcentage des projets de règlement importants (par exemple, incidence élevée et moyenne) qui font la promotion, s'il y a lieu, de la coopération en matière de réglementation	100 %	Mars 2021	100 %	100 %	100 %
	Nombre de programmes fédéraux de réglementation munis d'un plan de travail sur la coopération en matière de réglementation	Au moins 37 programmes	Mars 2021	Il existe des plans de travail pour 38 programmes de réglementation fédéraux.	Il y a 38 plans de travail ou éléments de plans de travail relatifs à la coopération en matière de réglementation où le gouvernement fédéral a joué un rôle important.	Il y a 40 plans de travail ou éléments de plans de travail relatifs à la coopération en matière de réglementation où le gouvernement fédéral a joué un rôle important.

* Ne comprend pas la réglementation sur l'appareil gouvernemental, les règlements qui mettent en œuvre des obligations internationales et qui sont donc non discrétionnaires, les règlements de modification divers qui sont purement techniques ou administratifs et n'ont aucune incidence sur le public et les règlements qui appuyaient directement la réponse à la COVID-19 et pour lesquels des exigences analytiques ont été modifiées.

† Ne comprend pas la réglementation sur l'appareil gouvernemental, les règlements de modification divers qui sont purement techniques ou administratifs et qui n'ont aucune incidence sur les coûts et les règlements qui appuient directement la réponse à la COVID-19 et pour lesquels des exigences d'analyse ont été modifiées.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
11 084 418	11 084 418	11 335 888	10 022 274	-1 062 144

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
71	61	-10

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du Secrétariat du Conseil du Trésor sont accessibles dans l'InfoBase du GC[lxvi].

Services internes

Description

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

- services de gestion des acquisitions;
- services des communications;
- 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.

En 2020-2021, le SCT a affecté 27,7 % de ses dépenses de fonctionnement prévues et 28,4 % de ses équivalents temps plein prévus aux Services internes afin de l'aider à s'acquitter de ses quatre responsabilités essentielles.

Le SCT est une organisation sectorielle sur le savoir qui est axé sur le développement et le maintien en poste d'un effectif hautement performant. En 2020-2021, les Services internes du SCT ont :

- amélioré les processus internes de prévision pour fournir des données plus fiables et en temps voulu afin d'appuyer l'exécution des programmes et de mieux éclairer les décisions de la haute direction;
- cherché, évalué et utilisé de nouvelles sources de données sur l'effectif, et créé des tableaux de bord interactifs sur les indicateurs de rendement clés pour appuyer la prise de décisions rapides et axées sur les résultats;
- intégré pleinement la plateforme numérique en nuage de Microsoft 365 et installé des outils de collaboration comme OneDrive, Microsoft Teams et Microsoft Planner sur les tablettes et les appareils mobiles afin de faciliter le travail à distance des employés;
- assuré que les employés disposent de l'équipement et des outils dont ils ont besoin pour travailler à distance pendant la pandémie de COVID-19;
- mené une analyse mensuelle des données sur les services d'approvisionnement, d'hébergement et de traduction afin d'éclairer la prise de décisions de la direction et d'améliorer le service à la clientèle;
- repéré, au moyen du processus annuel de gestion du rendement et des talents, les employés au rendement élevé qui ont un potentiel de leadership et leur ont offert des possibilités d'avancement ou d'apprentissage;
- cerné les lacunes en matière de compétences et de connaissances et les besoins en matière de planification de la relève dans chaque secteur, et adapté les plans d'apprentissage pour aider à corriger ces lacunes dans des secteurs particuliers et à l'échelle de l'organisation;
- nommé des cadres supérieurs qui participeront au Programme de perfectionnement en leadership pour les cadres supérieurs.

Le SCT a favorisé un milieu de travail sain et respectueux en :

- aidant les employés et les gestionnaires à régler les problèmes de paye et d'avantages sociaux :
  - il a surveillé la rapidité de la saisie des données pour les dossiers des ressources humaines afin d'assurer l'exactitude de la rémunération des employés et a travaillé en étroite collaboration avec le Centre des services de paye pour déterminer et transmettre les dossiers prioritaires;
  - il s'est assuré que le système des ressources humaines est mis à jour afin d'éviter les problèmes de paye;

- mettant en place le plan d'action ministériel sur le mieux-être, notamment en faisant ce qui suit :
  - offrir des séances de formation en ligne à l'intention des gestionnaires et des employés afin de répondre aux besoins en matière de santé mentale et de mieux-être, tels que ceux liés à la pandémie de COVID-19;
  - reconfigurer la section sur le mieux-être de l'InfoSite du SCT pour :
    - la rendre plus accessible et conviviale;
    - fournir aux employés et aux gestionnaires des ressources en temps voulu et pertinentes;
    - ajouter des sections sur la pandémie de COVID-19;
- mettant en place le plan d'action ministériel sur la prévention du harcèlement, notamment en :
  - satisfaisant aux exigences du nouveau *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail*[lxvii] en mettant en œuvre une nouvelle politique ministérielle, des procédures d'urgence mises à jour, des mesures de soutien améliorées pour les employés, une formation obligatoire et un nouveau processus de règlement des plaintes;
  - créant une page sur le site intranet du SCT sur le harcèlement, la discrimination et la violence;
  - mettant sur pied l'équipe des Services de soutien au respect et à l'inclusion au Bureau de l'ombudsman, de l'éthique et du règlement des conflits afin d'aider les employés qui subissent du harcèlement, de la discrimination ou de la violence en milieu de travail;
  - faisant la promotion des services de soutien qui aident les employés victimes du harcèlement, de la discrimination et de la violence et qui aident les gestionnaires à rétablir des milieux de travail sécuritaires et sains;
  - établissant une approche multidisciplinaire pour traiter des cas de harcèlement, de discrimination et de violence;
  - menant une consultation sur les facteurs de risque systémiques qui mènent au harcèlement et la création d'un outil pour aider les équipes de direction à discuter de ceux qui s'appliquent à leur milieu de travail;
  - concevant et offrant des séances de sensibilisation aux gestionnaires sur la sécurité psychologique en milieu de travail;
  - offrant une formation sur l'intelligence émotionnelle à tous les employés.

Selon les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, le SCT s'améliore dans les domaines ci-dessous relatifs aux Services internes. Il a également obtenu de meilleurs résultats que l'ensemble de la fonction publique dans ces domaines.

- 77 % des employés ont dit avoir confiance en la haute direction du ministère, un résultat supérieur au taux de 74 % enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 68 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 66 % des employés ont dit que la haute direction prend des décisions rapides et efficaces, un résultat supérieur au taux de 63 % enregistré en 2019 et supérieur de 60 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 83 % des employés conviennent que leur ministère fait du bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail, un résultat supérieur au taux de 76 % enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 81 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 71 % des employés ont dit qu'ils décriraient leur milieu de travail comme sain sur le plan psychologique, un résultat supérieur au taux de 69 % enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 68 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 78 % des employés estiment qu'ils obtiendraient du soutien de leur ministère s'ils proposaient une nouvelle idée, un résultat supérieur au taux de 74 % enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 68 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 89 % des employés sont d'avis que le ministère les traite avec respect, un résultat légèrement supérieur au taux de 88 % enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 85 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 74 % des employés du SCT ont dit que leur ministère travaille fort pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement, soit le même taux enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 71 % pour l'ensemble de la fonction publique.
- 60 % des employés se disent satisfaits de la façon dont les problèmes de harcèlement sont résolus dans leur organisation, un résultat supérieur au taux de 53 % enregistré en 2019 et supérieur au résultat de 56 % pour l'ensemble de la fonction publique.

En ce qui a trait aux différences individuelles, les résultats du sondage au SCT de 2020 ont été légèrement supérieurs à ceux de 2019 (passant de 81 % à 82 %), mais sont inférieurs aux meilleurs résultats du sondage au SCT de 2018 (84 %).

Dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2020, on a également demandé aux employés si, depuis le début de la pandémie de COVID-19, leur ministère a clairement communiqué les ressources disponibles en santé mentale. Au SCT, 84 % des employés ont déclaré que le ministère avait clairement communiqué ces ressources, c'est le même résultat que pour l'ensemble de la fonction publique. Cette question était nouvelle, de sorte que le résultat ne peut être comparé aux résultats de l'année précédente.

Ressources financières budgétaires (en dollars)

Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021	Écart (dépenses réelles moins dépenses prévues) 2020-2021
86 000 814	86 000 814	95 663 188	94 285 807	8 284 993

Ressources humaines (équivalents temps plein)

Nombre d'équivalents temps plein prévus 2020-2021	Nombre d'équivalents temps plein réels 2020-2021	Écart (nombre d'équivalents temps plein réels moins nombre d'équivalents temps plein prévus) 2020-2021
614	661	47

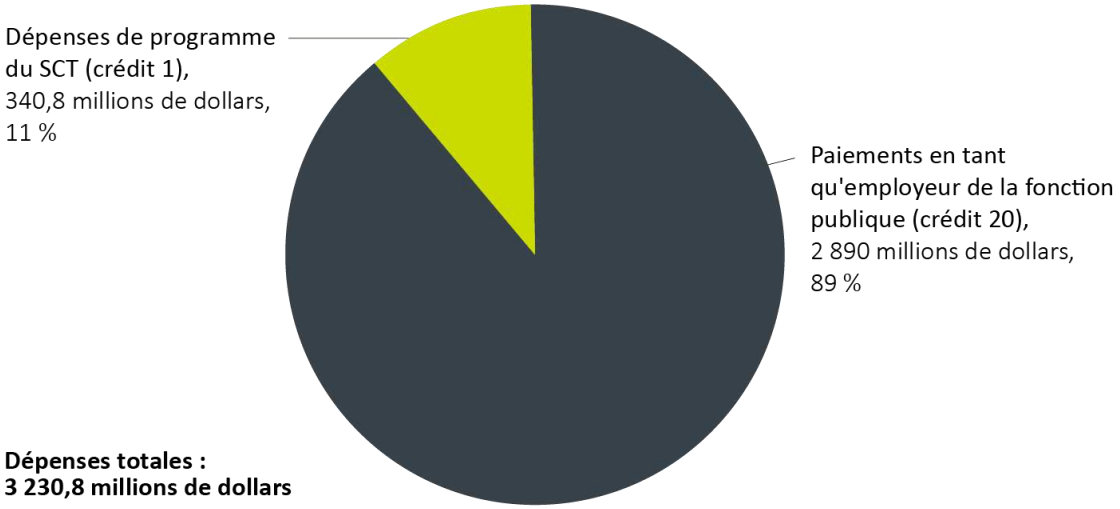
Analyse des tendances en matière de dépenses et de ressources humaines

Dépenses réelles

Ventilation des dépenses du ministère

En 2020-2021, les dépenses totales du SCT se sont élevées à 3 230,8 millions de dollars. Le graphique 1 montre une ventilation des dépenses par catégorie. La part la plus importante des dépenses (89 %) était liée aux paiements en tant qu'employeur de la fonction publique que le SCT verse en sa qualité d'employeur de l'administration publique centrale. Les autres (11 %) étaient liées aux dépenses de programme du SCT.

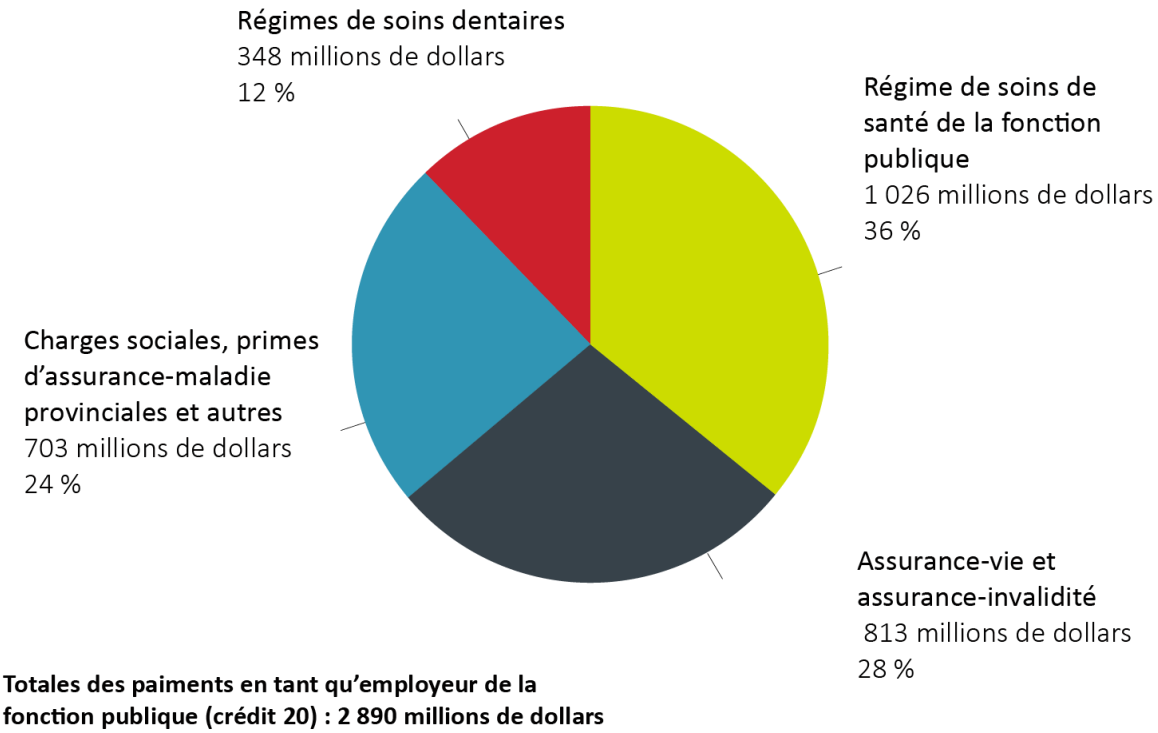
Graphique 1. Total des dépenses réelles du SCT, par catégorie (crédits 1 et 20), 2020-2021



Le graphique 2 montre une ventilation des dépenses du SCT de 2 890 millions de dollars en paiements en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20).

Ces paiements comprennent la part, assumée par l'employeur, des régimes de prestations des employés et des pensionnés, des primes d'assurance-maladie provinciales et d'autres charges sociales, ainsi que les paiements législatifs, qui se rapportent principalement aux pensions.

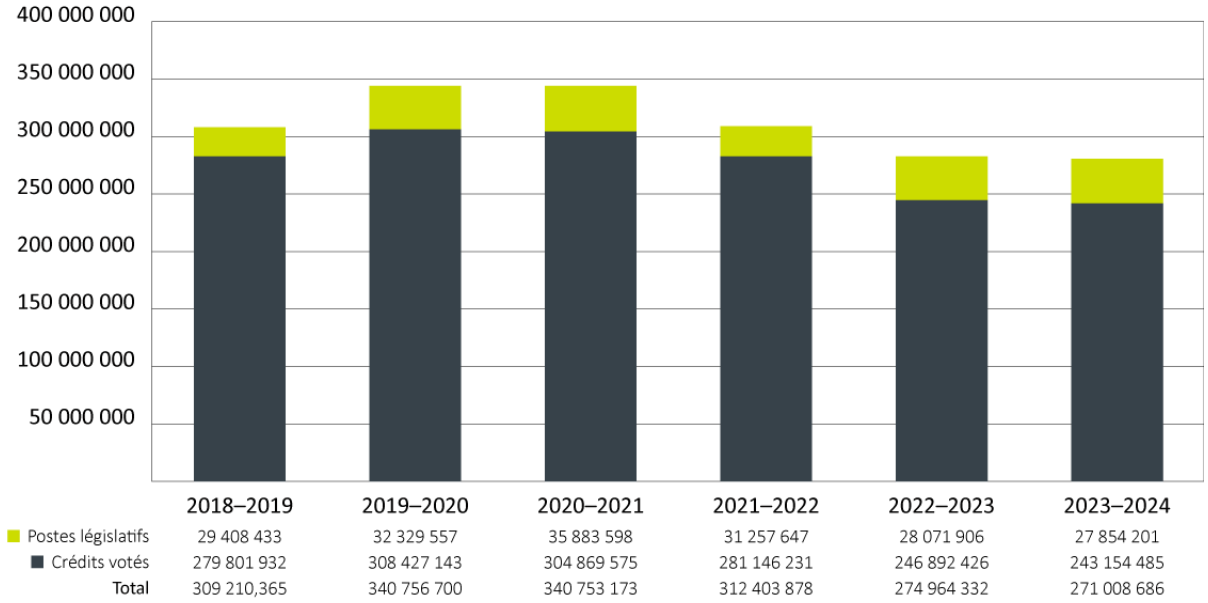
Graphique 2. Paiements du SCT en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20), dépenses réelles, 2020-2021



Totales des paiments en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20) : 2 890 millions de dollars

Le graphique 3 montre les dépenses de programme du SCT au fil du temps. Les dépenses de programme comprennent les coûts de fonctionnement comme les salaires des employés du SCT, les coûts non salariaux associés à l'exécution des programmes et les paiements législatifs se rapportant aux cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés du SCT.

Graphique 3. Tendances relatives aux dépenses du ministère pour les dépenses de programme (crédit 1) (en dollars)



	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024
Postes législatifs	29 408 433	32 329 557	35 883 598	31 257 647	28 071 906	27 854 201
Crédits votés	279 801 932	308 427 143	304 869 575	281 146 231	246 892 426	243 154 485
Total	309 210,365	340 756 700	340 753 173	312 403 878	274 964 332	271 008 686

Comme l'indique le graphique 3, les dépenses de programme du SCT ont augmenté de 31,5 millions de dollars de l'exercice 2018-2019 à l'exercice 2019-2020, car les initiatives prévues dans le budget fédéral de 2018 se sont poursuivies et celles prévues dans le budget fédéral de 2019 ont débuté. Les initiatives prévues dans le budget fédéral de 2019 comprennent les suivantes :

- la stabilisation du système de paye du gouvernement fédéral (Phénix);
- l'initiative de migration de la charge de travail et d'activation du nuage;
- le financement du Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique et le Fonds centralisé pour un milieu de travail habilitant;
- le financement de la mise en œuvre du régime d'équité salariale proactif dans la fonction publique fédérale;
- le Centre d'innovation en matière de réglementation;
- le financement destiné à accroître la participation des entreprises inuites au processus d'appel d'offres pour les marchés de l'État et les occasions d'affaires dans la région du Nunavut.

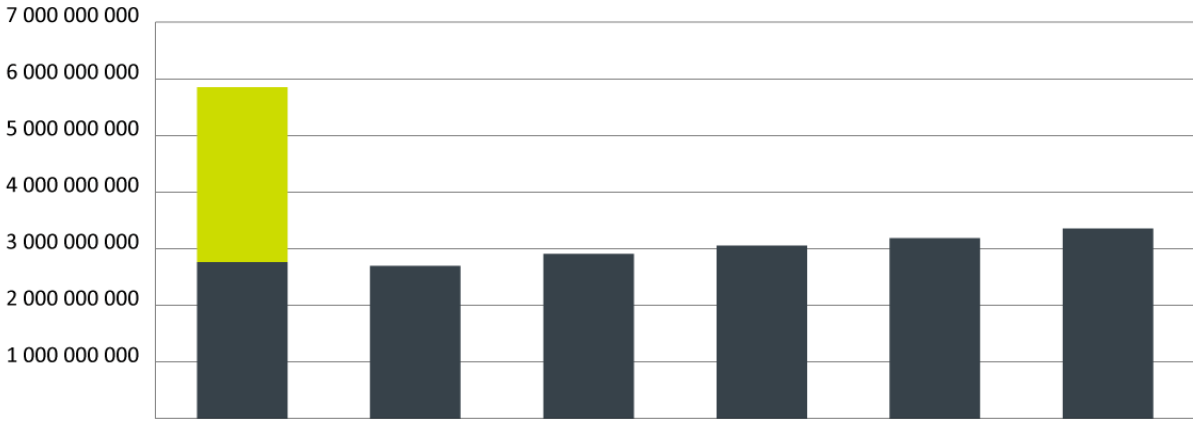
Les dépenses de programme du SCT ont diminué légèrement, de l'exercice 2019-2020 à l'exercice 2020-2021, alors que les initiatives du budget fédéral de 2019 se sont poursuivies.

Pour la période de 2021-2022 à 2023-2024, le total des dépenses prévues liées aux responsabilités essentielles du SCT devrait diminuer en raison de la temporisation des programmes ci-dessous à la fin de 2020-2021. Certains de ces programmes peuvent être assujettis au processus de renouvellement :

- la stabilisation du système de paye du gouvernement fédéral (Phénix);
- les transferts des organismes contributeurs pour le projet de solution de gestion des finances et du matériel du gouvernement du Canada;
- le Bureau de l'accessibilité au sein de la fonction publique;
- les examens réglementaires;
- l'entente de règlement du recours collectif White (report de 2019-2020 à 2020-2021);
- le Programme de soutien au mieux-être des employés (report de 2019-2020 à 2020-2021);
- le système de consultation réglementaire en ligne;
- la modernisation du groupe Services des programmes et de l'administration (PA).

Le graphique 4 montre les dépenses du SCT liées aux paiements en tant qu'employeur de la fonction publique et les postes législatifs, au fil du temps, pour l'administration publique centrale.

Graphique 4. Tendances relatives aux dépenses du ministère pour les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20) et divers postes législatifs (en dollars)



Comme le montre le graphique 4, les dépenses réelles consacrées aux paiements en tant qu'employeur de la fonction publique ont diminué de 3,2 milliards de dollars pour la période de 2018-2019 à 2019-2020. La diminution est principalement attribuable au paiement législatif

unique de 3,1 milliards de dollars effectué en 2018-2019 au titre du Compte de pension de retraite de la fonction publique et à une diminution de 372,7 millions de dollars des paiements en tant qu'employeur liés au Régime d'assurance-revenu militaire après que celui-ci ait été transféré du SCT à la Défense nationale le 1er avril 2019. La diminution est légèrement compensée par des paiements plus élevés en tant qu'employeur de la fonction publique en raison des fluctuations des prix et des volumes.

L'augmentation de 256,5 millions de dollars du total des dépenses de 2019-2020 à 2020-2021 découle principalement de paiements forfaitaires versés et d'une augmentation de 20 % des cotisations au Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique, lesquels visent à rétablir la santé financière du régime.

Les dépenses réelles en 2020-2021 pour les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique sont de 718,8 millions de dollars supérieures aux dépenses prévues de 2,2 milliards de dollars en raison des fonds supplémentaires requis pour les régimes d'assurance de la fonction publique et le régime d'assurance-invalidité de la fonction publique. Par conséquent, il y a eu une augmentation des dépenses prévues pour 2021-2022 et les années suivantes.

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Budget principal des dépenses 2020-2021	Dépenses prévues 2020-2021	Dépenses prévues 2021-2022	Dépenses prévues 2022-2023	Autorisations totales pouvant être utilisées 2020-2021	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2018-2019	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2019-2020	Dépenses réelles (autorisations utilisées) 2020-2021
Surveillance des dépenses	3 622 079 027	3 622 079 027	3 703 065 027	3 628 217 463	1 092 749 686	42 146 978	40 565 104	39 858 663
Leadership administratif	86 245 749	86 245 749	104 430 352	68 038 735	120 210 360	106 239 277	119 029 983	116 655 799
Employeur	2 230 326 777	2 230 326 777	3 114 085 837	3 260 467 133	3 243 834 453	5 915 647 071	2 712 328 676	2 969 957 193
Surveillance réglementaire	11 084 418	11 084 418	9 039 679	9 470 835	11 335 888	7 725 977	9 293 307	10 022 274
Total partiel	**5 949 735 971**	**5 949 735971**	**6 930 620 895**	**6 966 194 166**	**4 468 130 387**	**6 071 759 303**	**2 881 217 070**	**3 136 493 929**
Services internes	86 000 814	86 000 814	91 541 058	89 019 484	95 663 188	84 098 142	93 089 998	94 285 807
Total	**6 035 736 785**	**6 035 736785**	**7 022 161 953**	**7 055 213 650**	**4 563 793 575**	**6 155 857 445**	**2 974 307 068**	**3 230 779 736**

Ensemble, les fonds pangouvernementaux (crédits centraux 5, 10, 15, 25, 30 et 35), dont le Conseil du Trésor approuve le transfert du financement à d'autres organisations fédérales pour des postes comme les éventualités du gouvernement, les initiatives pangouvernementales, les besoins en rémunération, le report du budget de fonctionnement et du budget d'immobilisations, et les dépenses liées à la rémunération, ainsi que les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique (crédit 20), représentaient la plus grande part des dépenses prévues du SCT

en 2020-2021. De cette part, 62 % étaient liés aux fonds pangouvernementaux et 38 % aux paiements en tant qu'employeur de la fonction publique. Le financement total à la disposition du SCT dans ses niveaux de référence a été réduit en conséquence.

Comme l'indique le tableau « Sommaire du rendement budgétaire pour les responsabilités essentielles et les Services internes », le total des dépenses prévues devrait augmenter de 1 milliard de dollars en 2021-2022. Cette augmentation est le résultat du financement annoncé en 2020-2021 pour les régimes d'assurance de la fonction publique et pour le régime d'assurance-invalidité de la fonction publique.

Les dépenses réelles ont augmenté de 256,5 millions de dollars de 2019-2020 à 2020-2021. L'augmentation est principalement attribuable au financement prévu dans le budget fédéral de 2018 en 2019-2020 pour les paiements versés par les employeurs de la fonction publique afin de répondre aux fluctuations de prix et de volume.

La diminution des dépenses réelles de 3,2 milliards de dollars de l'exercice 2018-2019 à l'exercice 2019-2020 est aussi principalement attribuable au paiement législatif unique de 3,1 milliards de dollars effectué au titre du Compte de pension de retraite de la fonction publique.

Ressources humaines réelles

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

Responsabilités essentielles et Services internes	Équivalents temps plein réels 2018-2019	Équivalents temps plein réels 2019-2020	Équivalents temps plein prévus 2020-2021	Équivalents temps plein réels 2020-2021	Équivalents temps plein prévus 2021-2022	Équivalents temps plein prévus 2022-2023
Surveillance des dépenses	309	297	302	292	303	303
Leadership administratif	669	786	500	771	608	430
Employeur	469	532	430	545	414	402
Surveillance réglementaire	52	55	71	61	57	58
Total partiel	**1 499**	**1 670**	**1 303**	**1 669**	**1 382**	**1 193**
Services internes	612	643	614	661	642	642
Total	**2 111**	**2 313**	**1 917**	**2 330**	**2 024**	**1 835**

Dépenses par crédit voté

Pour obtenir des renseignements sur les dépenses votées et les dépenses législatives du SCT, consulter les Comptes publics du Canada de 2020-2021[lxviii].

Dépenses et activités du gouvernement du Canada

Des renseignements sur l'harmonisation des dépenses du SCT avec les activités et dépenses du gouvernement du Canada sont accessibles dans l'InfoBase du GC[lxix].

États financiers et faits saillants des états financiers

États financiers

Les états financiers (non audités) du SCT pour l'exercice terminé le 31 mars 2021[lxx] se trouvent sur le site Web du Ministère.

Faits saillants des états financiers

Les faits saillants exposés dans la présente section sont tirés des états financiers du SCT. Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du gouvernement du Canada, lesquelles reposent sur les normes comptables canadiennes du secteur public.

Les chiffres présentés dans cette section ont été préparés selon la comptabilité d'exercice et ceux qui se trouvent dans les autres sections ont été préparés selon la méthode comptable axée sur les dépenses. La différence entre les chiffres dans les diverses sections s'explique par des écritures de comptabilité d'exercice, comme la constatation des services fournis gratuitement par d'autres ministères, l'acquisition d'immobilisations corporelles et les charges d'amortissement connexes, de même que les rajustements des charges à payer.

État condensé des opérations (non audité) pour l'exercice terminé le 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	Résultats prévus* 2020-2021	Résultats réels 2020-2021	Résultats réels 2019-2020 (après redressement)	Écart (résultats réels 2020-2021 moins résultats prévus 2020-2021)	Écart (résultats réels 2020-2021 moins résultats réels 2019-2020)
Total des charges	2 486 159 184	3 212 632 130	2 969 019 574	726 472 946	243 612 556
Total des revenus	14 355 035	15 068 402	12 625 319	713 367	2 443 083
Coût de fonctionnement net avant le financement du gouvernement et les transferts	2 471 804 149	3 197 563 728	2 956 394 255	725 759 579	241 169 473

* Consulter l'État des résultats prospectif (non audité) pour l'exercice se terminant le 31 mars 2021[lxxi] du SCT pour obtenir de plus amples renseignements sur les résultats prévus.

Les charges totales de 3 213 millions de dollars du SCT sont ainsi composées :

- les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique (2 853 millions de dollars en 2020-2021 et 2 609 millions de dollars en 2019-2020) que verse le SCT en tant qu'employeur de l'administration publique centrale[18];
- les charges de programmes ministérielles (360 millions de dollars en 2020-2021 et en 2019-2020).

L'augmentation de 244 millions de dollars (8,2 %) du total des charges de 2019-2020 à 2020-2021 est attribuable à une augmentation des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique qui découle principalement de paiements forfaitaires versés et d'une augmentation de 20 % des cotisations au Régime d'assurance-invalidité de la fonction publique, lesquels visent à rétablir la santé financière du régime.

La différence de 726 millions de dollars entre les résultats prévus et les résultats réels pour les charges totales de 2020-2021 est attribuable à une augmentation de 691 millions de dollars des paiements en tant qu'employeur de la fonction publique et à une augmentation de 35 millions de dollars des charges de programmes ministérielles. Ces augmentations sont principalement attribuables au financement des budgets de 2018 et de 2019 qui a pris fin à la fin de 2019-2020 et qui a par la suite été renouvelé pour les paiements en tant qu'employeur de la fonction publique et pour les initiatives ministérielles comme le Service numérique canadien, la stabilisation du système de paye (Phénix) et l'élaboration de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, ainsi que le transfert ultérieur au SCT de fonds provenant d'autres ministères pour diverses initiatives à coûts partagés.

Les revenus totaux du SCT comprennent principalement les coûts recouvrés qu'il engage :

- pour l'administration du Régime de pension de retraite de la fonction publique;
- pour fournir aux autres ministères des services de soutien internes liés aux systèmes partagés de gestion des ressources humaines et financières, ainsi qu'aux services de comptabilité et de courrier.

L'augmentation de 2,4 millions de dollars des revenus totaux de 2019-2020 à 2020-2021 est principalement attribuable au recouvrement des coûts ponctuels engagés pour l'évaluation triennale du Régime de pension de retraite de la fonction publique et pour l'amélioration des systèmes partagés de gestion des ressources humaines et financières.

18. Ces paiements comprennent la part, assumée par l'employeur, des régimes de prestations des employés et des pensionnés, les charges sociales provinciales ainsi que les paiements législatifs, qui se rapportent principalement aux pensions.

État condensé de la situation financière (non audité) au 31 mars 2021 (en dollars)

Renseignements financiers	2020-2021	2019-2020 (après redressement)	Écart (2020-2021 moins 2019-2020)
Total des actifs financiers nets	655 560 518	468 431 872	187 128 646
Total des passifs	654 829 856	491 582 202	163 247 654
Actif financier net ministériel (dette nette)	730 662	(23 150 330)	23 880 992
Total des actifs non financiers	100 681 809	78 008 927	22 672 882
Situation financière nette ministérielle	101 412 471	54 858 597	46 553 874

Les actifs du SCT sont principalement constitués de débiteurs d'autres ministères destinés à payer leur part des cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés, ainsi que des montants à recevoir du Trésor pouvant être payés sans imputations additionnelles sur les autorisations du SCT. L'augmentation de 187 millions de dollars des actifs financiers nets totaux de 2019-2020 à 2020-2021 découle en grande partie d'une augmentation des débiteurs liés aux cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés.

Les passifs du SCT comprennent principalement les créditeurs à d'autres ministères et organismes gouvernementaux liés aux cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés, les demandes de prestations des employés au titre des régimes de soins de santé et de soins dentaires de la fonction publique et les montants dus au Trésor pour les comptes débiteurs crédités aux autorisations du SCT. L'augmentation de 163 millions de dollars des passifs totaux de 2019-2020 à 2020-2021 est principalement attribuable à une augmentation des comptes créditeurs établis en 2020-2021 pour les charges sociales provinciales et les cotisations de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux des employés.

L'actif financier net ministériel est la différence entre le total des actifs financiers nets et le total des passifs et représente principalement les revenus courus qui seront crédités aux autorisations dans les années à venir lorsqu'ils seront reçus, partiellement compensé par les charges à payer à partir des autorisations dans les années à venir au fur et à mesure qu'elles deviennent exigibles. L'augmentation de 24 millions de dollars de 2019-2020 à 2020-2021 découle principalement d'une augmentation des revenus courus liés aux cotisations aux régimes d'assurance collective des participants aux régimes et de certaines organisations.

Les actifs non financiers du SCT sont principalement composés d'immobilisations corporelles. L'augmentation de 23 millions de dollars de 2019-2020 à 2020-2021 est principalement attribuable à la capitalisation des coûts de développement de logiciels liés à l'initiative de transformation de la gestion financière.

La situation financière nette ministérielle a augmenté de 47 millions de dollars en raison de l'augmentation de 24 millions de dollars de l'actif financier net ministériel et de l'augmentation de 23 millions de dollars des actifs non financiers totaux.

Renseignements ministériels

Profil organisationnel

Ministres de tutelle : L'honorable Mona Fortier, présidente du Conseil du Trésor

Administrateur général : Peter Wallace, secrétaire du Conseil du Trésor

Portefeuille ministériel : Le portefeuille du Conseil du Trésor comprend le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'École de la fonction publique du Canada, ainsi que les organismes indépendants ci-après qui rendent compte au Parlement par l'entremise du président du Conseil du Trésor : l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public, le Commissariat au lobbying du Canada et le Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada.

Instrument habilitant : La *Loi sur la gestion des finances publiques*[lxxii] est la loi qui établit le Conseil du Trésor lui-même et lui attribue ses pouvoirs en ce qui concerne la gestion des finances, du personnel et de l'administration de la fonction publique, et les exigences financières des sociétés d'État.

Année d'incorporation ou de création : 1966

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

La section « Raison d'être, mandat et rôle : composition et responsabilités » est accessible sur le site Web du SCT.

Pour plus de renseignements sur les engagements organisationnels formulés dans les lettres de mandat du Ministère, consulter les lettres de mandat des ministres[lxxiii].

Contexte opérationnel

Des renseignements sur le contexte opérationnel sont accessibles sur le site Web du SCT.

Cadre de présentation de rapports

Le Cadre ministériel des résultats et le Répertoire des programmes officiels du SCT pour 2020-2021 sont illustrés ci-dessous.

Cadre ministériel des résultats	Responsabilité essentielle 1 : surveillance des dépenses	
	Résultat ministériel : les propositions au Conseil du Trésor renferment des renseignements utiles à la prise de décision des ministres du Cabinet.	**Indicateur :** mesure dans laquelle les présentations au Conseil du Trésor indiquent de manière transparente le risque financier (sur une échelle de maturité de 1 à 5)
	Résultat ministériel : les rapports sur les dépenses publiques sont clairs.	**Indicateur :** mesure dans laquelle les utilisateurs de l'InfoBase du GC ont estimé l'information relative aux dépenses utile (sur une échelle de 1 à 5)

		Indicateur : mesure dans laquelle les personnes qui consultent en ligne les documents de planification et de préparation de rapports ont trouvé utile l'information (sur une échelle de 1 à 5)
Répertoire des programmes	**Programme :** Surveillance et soutien au Conseil du Trésor	
	Programme : Données, analyses, résultats et examens des dépenses	
	Programme : Fonds pangouvernementaux	
Cadre ministériel des résultats	**Responsabilité essentielle 2 : leadership administratif**	
	Résultat ministériel : la prestation des services gouvernementaux est habilitée sur le plan numérique et répond aux besoins des Canadiens.	**Indicateur :** mesure dans laquelle les clients sont satisfaits de la prestation des services du gouvernement du Canada, exprimée en une note de 1 à 100
		Indicateur : pourcentage des services prioritaires répondant aux normes de service
		Indicateur : pourcentage des services prioritaires du gouvernement du Canada offerts en ligne
		Indicateur : pourcentage des sites Web du gouvernement du Canada qui offrent des services numériques aux citoyens de manière sécurisée
	Résultat ministériel : les Canadiens ont un accès rapide à l'information gouvernementale.	**Indicateur :** nombre de nouveaux jeux de données accessibles au public
		Indicateur : pourcentage des demandes d'accès à l'information qui ont été traitées dans les délais prévus par la loi
		Indicateur : pourcentage des demandes de renseignements personnels qui ont été traitées dans les délais prévus par la loi
	Résultat ministériel : le gouvernement dispose de bonnes pratiques de gestion des finances et des actifs.	**Indicateur :** pourcentage des ministères qui maintiennent et gèrent leurs actifs pendant leur cycle de vie
		Indicateur : pourcentage des ministères qui surveillent et améliorent continuellement leurs contrôles financiers internes
	Résultat ministériel : le gouvernement fait preuve de leadership en adoptant des activités à faibles émissions de carbone.	**Indicateur :** niveau global des émissions de gaz à effet de serre du gouvernement
Répertoire des programmes	**Programme :** Politiques et initiatives liées à la gestion financière	
	Programme : Transformation de la gestion financière	
	Programme : Stratégie, planification et surveillance du numérique	
	Programme : Cadre de responsabilisation de gestion	
	Programme : Service numérique canadien	
	Programme : Accessibilité de la fonction publique	
	Programme : Politiques et initiatives sur les biens et services acquis	
	Programme : Politique et initiatives sur la vérification interne	
	Programme : Politique numérique	
	Programme : Politiques et initiatives sur les communications et l'image de marque du GC	
	Programme : Écologisation des activités gouvernementales	

Cadre ministériel des résultats	**Responsabilité essentielle 3 : employeur**	
	Résultat ministériel : la fonction publique attire et maintient en poste une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée.	**Indicateur :** pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui appartiennent à un groupe de minorité visible
		Indicateur : pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des femmes
		Indicateur : pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont autochtones
		Indicateur : pourcentage des cadres (par rapport à la disponibilité au sein de la population active) qui sont des personnes handicapées
		Indicateur : pourcentage des institutions où les communications dans les bureaux désignés bilingues se font « presque toujours » dans la langue officielle choisie par le public
	Résultat ministériel : le milieu de travail est sain, sécuritaire et inclusif.	**Indicateur :** pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des 12 derniers mois
		Indicateur : pourcentage des employés qui estiment travailler dans un milieu sain sur le plan psychologique
		Indicator : pourcentage des employés qui indiquent que leur organisation respecte les différences individuelles (par exemple, la culture, les méthodes de travail ou les idées)
		Indicateur : pourcentage des employés qui indiquent avoir été victimes de discrimination au travail au cours des 12 derniers mois
	Résultat ministériel : les conditions d'emploi sont négociées de manière équitable.	**Indicateur :** pourcentage des résultats de la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique qui confirment que le gouvernement du Canada négocie de bonne foi
Répertoire des programmes	**Programme :** Perfectionnement des cadres supérieurs et en leadership	
	Programme : Condition d'emploi et relations de travail	
	Programme : Gestion des pensions et des avantages sociaux	
	Programme : Systèmes et processus de gestion des personnes	
	Programme : Paiements en tant qu'employeur de la fonction publique	
	Programme : Politiques et service en milieu de travail	
	Programme : Recherche, planification et renouvellement	
Cadre ministériel des résultats	**Responsabilité essentielle 4 : surveillance réglementaire**	
	Résultat ministériel : les pratiques et les processus réglementaires du gouvernement sont ouverts, transparents et fondés sur des données probantes.	**Indicateur :** classement du système de réglementation canadien par l'Organisation de coopération et de développement économiques
		Indicateur : pourcentage des initiatives de réglementation faisant état des consultations préliminaires publiques menées avant la première publication
		Indicateur : pourcentage des projets de règlement accompagnés d'une étude des répercussions pertinente (par exemple l'analyse coûts-avantages)
	Résultat ministériel : une bonne coopération entre les administrations en matière de réglementation.	**Indicateur :** pourcentage des projets de règlement importants (par exemple, incidence élevée ou moyenne) qui font la promotion, s'il y a lieu, de la coopération en matière de réglementation
		Indicateur : nombre de programmes fédéraux de réglementation munis d'un plan de travail sur la coopération en matière de réglementation

Répertoire des programmes	**Program:** Politique, surveillance et coopération réglementaires
	Services internes

Renseignements connexes sur le Répertoire des programmes

Les renseignements sur les ressources financières, les ressources humaines et le rendement liés au Répertoire des programmes du Secrétariat du Conseil du Trésor sont accessibles dans l'InfoBase du GC[lxxiv].

Tableaux de renseignements supplémentaires

Les tableaux de renseignements supplémentaires ci-dessous sont accessibles sur le site Web du SCT :

- Rapports sur les achats écologiques[lxxv];
- Renseignements sur les programmes de paiements de transfert[lxxvi];
- Analyse comparative entre les sexes plus[lxxvii];
- Réponse du Parlement aux comités parlementaires et aux vérifications externes[lxxviii].

Le SCT s'est engagé à inclure, dans son rapport sur les résultats ministériels, une mise à jour annuelle sur les dépenses totales du gouvernement associées au système de paye Phénix.

À la lumière des renseignements fournis par les ministères, le tableau ci-dessous présente les dépenses liées au système de paye Phénix pour 2020-2021.

Dépenses liées au système de paye Phénix, 2020-2021 (en millions de dollars)

Activité	Dépenses
Services publics et Approvisionnement Canada	
Opérations de paye régulières	93
Capacité supplémentaire (comprend le centre des services de paye, les bureaux satellites et le soutien à la clientèle)	217,4
Systèmes (réparations et améliorations du système pour parvenir à un système stable, amélioration des efficiences relatives aux conseillers en rémunération et de l'expérience d'utilisateur des employés)	176,3
Équipe intégrée (appuie les améliorations pangouvernementales au système qui lie les ressources humaines aux renseignements sur la paye, connu comme le système des RH à la paye)	44,5
Total partiel	**531,2**

Activité	Dépenses
Fonction ministérielle de rémunération	
Rémunération supplémentaire pour tous les ministères (les dépenses de rémunération supplémentaire sont attribuables aux difficultés liées à Phénix, par exemple, des conseillers supplémentaires en rémunération)	135,4
La rémunération actuelle pour les ministères n'est pas appuyée par le Centre des services de paye (dépenses pour les fonctions de rémunération régulières ou continues)	50
Total partiel	**185,4**
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada	
Stabilisation des RH à la paye (mobilisation des intervenants, gouvernance, gestion du changement, formation, changements de systèmes, données et établissement de rapports)	19
Bureau des réclamations (un bureau temporaire pour fournir un mécanisme de dépôt d'une réclamation aux employés pour les dépenses qu'ils ont déboursées de leur poche parce qu'ils n'ont pas été payés le montant exact dû à cause de la mise en œuvre du système de paye Phénix)	3,3
Divers (comprend des litiges, les communications et les estimations de coûts)	1,1
Total partiel	**23,4**
Agence canadienne d'inspection des aliments	
Traitement des feuilles T4 (personnel supplémentaire pour traiter les demandes de réévaluations de l'impôt sur le revenu présentées par des fonctionnaires fédéraux)	0,8
Total partiel	**0,8**
Total	**740,8**

Les coûts ci-dessus comprennent 75,6 millions de dollars pour les régimes d'avantages sociaux des employés de SPAC (72,7 millions de dollars) et du SCT (2,9 millions de dollars).

Les coûts ci-dessus ne comprennent pas :

- les dépenses liées aux RH et à la paye de la prochaine génération (l'équipe mise sur pied pour explorer une future solution de ressources humaines et de paye pour le gouvernement fédéral);
- les dommages-intérêts ou d'autres réclamations contre l'État.

Dépenses fiscales fédérales

Il est possible de recourir au régime fiscal pour atteindre des objectifs de la politique publique en appliquant des mesures spéciales, comme de faibles taux d'impôt, des exemptions, des déductions, des reports et des crédits. Le ministère des Finances Canada publie chaque année des estimations et des projections du coût de ces mesures dans le Rapport sur les dépenses fiscales

fédérales[lxxix]. Ce rapport donne aussi des renseignements généraux 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 à l'ACS Plus liées aux dépenses fiscales.

Coordonnées de l'organisation

Adresse courriel : questions@tbs-sct.gc.ca

Numéro sans frais : 1-877-636-0656

Téléimprimeur (TTY) : 613-369-9371

Site Web : https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor.html

Annexe : définitions

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

Processus analytique utilisé pour évaluer l'effet des politiques, des programmes et des services sur divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles en fonction de multiples facteurs, notamment la race, l'ethnie, la religion, l'âge et l'incapacité physique ou mentale.

cadre ministériel des résultats *(departmental results framework)*

Cadre qui relie les responsabilités essentielles du ministère à ses résultats ministériels et à ses indicateurs de résultats ministériels.

cible *(target)*

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

crédit *(appropriation)*

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

dépenses budgétaires (budgetary expenditures)

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

dépenses législatives *(statutory expenditures)*

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

dépenses non budgétaires *(non-budgetary expenditures)*

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

dépenses prévues *(planned spending)*

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

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

dépenses votées *(voted expenditures)*

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

équivalent temps plein *(full-time equivalent)*

Mesure utilisée pour représenter une année-personne complète d'un employé dans le budget ministériel. 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.

expérimentation *(experimentation)*

La tenue d'activités visant à étudier, à mettre à l'essai et à comparer les effets et les répercussions de politiques et d'interventions afin d'étayer la prise de décisions fondée sur des éléments probants, et à améliorer les résultats pour les Canadiens en apprenant ce qui fonctionne, pour qui et dans quelles circonstances. L'expérimentation est liée à l'innovation (l'essai de nouvelles approches), mais en est différente, car elle comporte une comparaison rigoureuse des résultats. 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.

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)*

Une mesure quantitative du progrès réalisé par rapport à un résultat ministériel.

initiative horizontale *(horizontal initiative)*

Initiative dans le cadre de laquelle au moins deux organisations fédérales reçoivent du financement dans le but d'obtenir 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 qu'un ministère a choisi de cibler 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 fait en premier pour appuyer la réalisation des résultats ministériels souhaités.

priorités pangouvernementales *(government-wide priorities)*

Aux fins du Rapport sur les résultats ministériels 2020-2021, les thèmes de haut niveau qui présentent le programme du gouvernement issu du discours du Trône de 2019 (c'est-à-dire lutter contre les changements climatiques, renforcer la classe moyenne, parcourir le chemin de la réconciliation, assurer la santé et la sécurité des Canadiens et placer le Canada en position favorable pour assurer sa réussite dans un monde incertain.

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 services.

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

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

rendement *(performance)*

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

répertoire des programmes *(program inventory)*

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

responsabilité essentielle *(core responsibility)*

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

résultat *(result)*

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

résultat ministériel *(departmental result)*

Une conséquence ou un 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 en fin d'ouvrage

i. Programme de développement durable à l'horizon 2030, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/agenda-programme.aspx?lang=fra
ii. Objectifs de développement durable, https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/
iii. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start
iv. *Loi canadienne sur la budgétisation sensible aux sexes*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-17.2/index.html
v. *Politique sur les résultats*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=31300
vi. Objectifs de développement durable, https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/
vii. Stratégie pour un gouvernement vert : Une directive du gouvernement du Canada, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/ecologiser-gouvernement/strategie.html
viii. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start
ix. Maladie à coronavirus (COVID-19) : Travail à distance, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/covid-19/travail-distance.html
x. Options de signature électronique 2020-04, https://wiki.gccollab.ca/E-Signatures_in_the_GC/E-Signature_Options_Blog_2020-04
xi. Croissance et productivité des entreprises dans l'Ouest canadien, https://www.wd-deo.gc.ca/fra/19762.asp
xii. *Guide sur la consignation d'événements*, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/securite-confidentialite-ligne/guide-sur-la-consignation-evenements.html
xiii. Orientation sur la gestion des rustines, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/securite-confidentialite-ligne/orientation-gestion-rustines.html
xiv. *Politique sur les services et le numérique*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32603
xv. Académie du numérique, https://www.csps-efpc.gc.ca/digital-academy/index-fra.aspx
xvi. La clé, c'est la communication : un alphabet radio pour Alerte COVID, https://numerique.canada.ca/2020/10/27/la-cl%C3%A9-cest-la-communication-un-alphabet-radio-pour-alerte-covid/
xvii. Illustrer la diversité et l'inclusion pour l'application Alerte COVID, https://numerique.canada.ca/2020/11/26/illustrer-la-diversit%C3%A9-et-linclusion-pour-lapplication-alerte-covid/
xviii. À l'écoute des utilisateurs : amélioration de l'outil de recherche de prestations liées à la COVID-19, https://numerique.canada.ca/2020/07/06/%C3%A0-l%C3%A9coute-des-utilisateurs-am%C3%A9lioration-de-loutil-de-recherche-de-prestations-li%C3%A9es-%C3%A0-la-covid-19/
xix. Manuel Technique du SNC, https://cds-snc.github.io/technical-playbook-manuel-technique/fr/
xx. *Norme sur la gestion du courriel*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=27600
xxi. *Directive sur la prise de décisions automatisée*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32592
xxii. *Directive sur les services et le numérique*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32601
xxiii. Sondage Les Citoyens en tête, https://citizenfirst.ca/fr/research-and-playbooks/citizens-first/citizens-first-2020
xxiv. *Guide de sécurité pour les solutions de système d'information*, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/gouvernement-numerique/innovations-gouvernementales-numeriques/services-informatique-nuage/guide-securite-solutions-systeme-information-nuage.html
xxv. Plan d'action national du Canada pour un gouvernement ouvert de 2018-2020, https://ouvert.canada.ca/fr/contenu/plan-daction-national-du-canada-pour-un-gouvernement-ouvert-de-2018-2020
xxvi. Forum multi-intervenants sur le gouvernement ouvert, https://ouvert.canada.ca/fr/forum-multi-intervenants-gouvernement-ouvert
xxvii. Ébauche finale : *Guide du gouvernement ouvert*, https://ouvert.canada.ca/ckan/fr/dataset/9eaa6d0e-4b8c-5241-acf7-c6885294b8c1
xxviii. Service de demande d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels (AIPRP) en ligne, https://atip-aiprp.apps.gc.ca/atip/welcome.do

xxix. *Loi sur l'accès à l'information*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/
xxx. *Loi sur la protection des renseignements personnels*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-21/page-1.html
xxxi. Archivée [2021-04-01] : *Politique intérimaire sur la protection de la vie privée*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32676
xxxii. Politique sur la planification et la gestion des investissements, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32593
xxxiii. Directive sur les marchés de l'État, incluant les baux immobiliers, dans la région du Nunavut, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32610
xxxiv. *Directive sur la gestion de projets et programmes*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32594
xxxv. Stratégie pour un gouvernement vert : Une directive du gouvernement du Canada, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/ecologiser-gouvernement/strategie.html
xxxvi. *Politique sur la planification et la gestion des investissements*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32593
xxxvii. Orientations stratégiques pour moderniser les pratiques du gouvernement du Canada en matière d'information relative au sexe et au genre, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/sommaire-moderniser-info-sexe-genre.html#h-6
xxxviii. Accessibilité au sein de la fonction publique, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique.html
xxxix. *Politique sur les marchés,* https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=14494
xl. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start
xli. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/
xlii. *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-33.01/
xliii. *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/e-5.401/
xliv. Outil qui permet aux Canadiens d'accéder aux données sur les ressources humaines dans la fonction publique, https://hrdatahub-centrededonneesrh.tbs-sct.gc.ca/?GoCTemplateCulture=fr-CA
xlv. *Loi canadienne sur l'accessibilité*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-0.6/
xlvi. *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm.html
xlvii. Validation de 2020 des principales constatations de l'Étude comparative de 2019 du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada sur les mesures d'adaptation en milieu de travail dans la fonction publique fédérale, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/etude-comparative-sur-mesures-adaptation-milieu-travail/etude-comparative-2019-sct-mesures-adaptation-milieu-travail-fonction-publique-federale-validation-principales-constatations.html
xlviii. Étude comparative sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/etude-comparative-sur-mesures-adaptation-milieu-travail.html
xlix. Projet pilote de service de bibliothèque de prêt, https://www.canada.ca/fr/services-partages/organisation/programme-aatia/projet-pilote-service-bibliotheque-pret.html
l. *Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada*, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm.html
li. Accessibilité au sein de la fonction publique, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique.html

lii. Programme fédéral de stages pour les Canadiens en situation de handicap, https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/emplois/services/recrutement/programme-federal-stages-canadiens-situation-handicap.html

liii. Rapport d'étape sur la mise en œuvre de « Rien sans nous » : Stratégie sur l'accessibilité au sein de la fonction publique du Canada (2019-2020), https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/accessibilite-fonction-publique/strategie-accessibilite-fonction-publique-tdm/rapport-etape-mise-oeuvre-rien-sans-nous-2019-2020.html

liv. *Loi sur les langues officielles*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/o-3.01/

lv . Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada, https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html

lvi. *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail,* https://laws.justice.gc.ca/PDF/SOR-2020-130.pdf

lvii. *Code canadien du Travail*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/index.html

lviii. Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux.html

lix. *Guide à l'intention des ministères sur l'assouplissement des restrictions : Lieux de travail fédéraux*, https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/covid-19/assouplissement-restrictions/guide-ministeres/lieux-travail-federaux.html

lx. *Politique sur la gestion des personnes*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=32621

lxi. *Politique de gestion des cadres supérieurs*, https://www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25583

lxii. *Loi sur l'équité salariale*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/p-4.2/page-1.html

lxiii Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/sondage-fonctionnaires-federaux.html

lxiv. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start

lxv. *Directive du Cabinet sur la réglementation,* https://www.canada.ca/fr/gouvernement/systeme/lois/developpement-amelioration-reglementation-federale/exigences-matiere-elaboration-gestion-examen-reglements/lignes-directrices-outils/directive-cabinet-reglementation.html

lxvi. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start

lxvii. *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail,* https://laws.justice.gc.ca/PDF/SOR-2020-130.pdf

lxviii. Comptes publics du Canada, http://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/recgen/cpc-pac/index-fra.html

lxix. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start

lxx. Les états financiers (non audités) du SCT pour l'exercice terminé le 31 mars 2021, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2020-2021-rapport-resultats-ministeriels/etats-financiers-non-audites.html

lxxi. *Plan ministériel du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada 2020-2021*, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/plan-ministeriel-secretariat-conseil-tresor-canada-2020-2021.html

lxxii. *Loi sur la gestion des finances publiques*, https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/f-11/

lxxiii. Lettres de mandat des ministres, https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat

lxxiv. InfoBase du GC, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-fra.html#start

lxxv. Rapports sur les achats écologiques, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2020-2021-rapport-resultats-ministeriels/rapports-achats-ecologiques.html

lxxvi. Renseignements sur les programmes de paiements de transfert, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2020-2021-rapport-resultats-ministeriels/renseignements-programmes-paiements-transfert.html

lxxvii. Analyse comparative entre les sexes plus, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2020-2021-rapport-resultats-ministeriels/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html

lxxviii. Réponse du Parlement aux comités parlementaires et aux vérifications externes, https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/rapports/2020-2021-rapport-resultats-ministeriels/reponse-comites-parlementaires-aux-audits-externes.html

lxxix. Rapport sur les dépenses fiscales fédérales, https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/services/publications/depenses-fiscales.html