

RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2019-2020

SECRÉTARIAT

DU CONSEIL DU TRÉSOR



RAPPORT ANNUEL DE GESTION 2019-2020

SECRÉTARIAT

DU CONSEIL DU TRÉSOR

Cette publication a été réalisée par
la Direction de la planification et de la performance organisationnelle
en collaboration avec la Direction des communications.

Vous pouvez obtenir de l'information en vous adressant
à la Direction de la planification et de la performance organisationnelle
ou en consultant le site Web
du Secrétariat du Conseil du trésor : www.tresor.gouv.qc.ca

Direction des communications
du ministère du Conseil exécutif
et du Secrétariat du Conseil du trésor
2^e étage, secteur 800
875, Grande Allée Est
Québec (Québec) G1R 5R8

Téléphone : 418 643-1529
Sans frais : 1 866 552-5158
Télécopieur : 418 643-9226
Courriel : communication@sct.gouv.qc.ca
Site Web : www.tresor.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Septembre 2020
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-550-87669-4 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-87670-0 (version électronique)

Tous droits réservés pour tous les pays.
© Gouvernement du Québec – 2020

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DE LA MINISTRE	3
MESSAGE DU SECRÉTAIRE	5
DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES	7
RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE	9
1. L'ORGANISATION	11
1.1 L'organisation en bref	11
1.2 Faits saillants	15
2. LES RÉSULTATS	17
2.1 Plan stratégique	17
2.2 Déclaration de services aux citoyens	38
3. LES RESSOURCES UTILISÉES	41
3.1 Utilisation des ressources humaines	41
3.2 Utilisation des ressources financières	44
3.3 Utilisation des ressources informationnelles	48
4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES	51
4.1 Gestion et contrôle des effectifs	51
4.2 Développement durable	52
4.3 Occupation et vitalité des territoires	55
4.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics	56
4.5 Accès à l'égalité en emploi	57
4.6 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics	61
4.7 Gouvernance des sociétés d'État	62
4.8 Allégement réglementaire et administratif	63
4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels	64
4.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	66
4.11 Égalité entre les femmes et les hommes	67
4.12 Politique de financement des services publics	68

MESSAGE DE LA MINISTRE



Monsieur François Paradis

Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la responsabilité qui m'est conférée, en vertu de l'article 26 de la Loi sur l'administration publique, je dépose, pour la première fois, à titre de ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor, le Rapport annuel de gestion du Secrétariat du Conseil du trésor. Ce dernier couvre la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

Ce rapport fait état des activités du Secrétariat du Conseil du trésor à l'égard de la première année visée par le Plan stratégique 2019-2023. Le dernier mois de ce plan a été marqué par une situation exceptionnelle, celle de la pandémie de la COVID-19, ce qui a mis à profit l'agilité et le professionnalisme du personnel de l'organisation.

Le Rapport annuel de gestion 2019-2020 présente une amélioration considérable de la reddition de comptes du Secrétariat. Le rehaussement de la qualité du Plan stratégique ainsi que l'intégration de meilleurs indicateurs de performance et d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et délimités dans le temps offrent à la population une Administration gouvernementale performante, basée sur une gestion rigoureuse, efficace et transparente des ressources de l'État.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Sonia LeBel

Québec, septembre 2020

MESSAGE DU SECRÉTAIRE



Madame Sonia LeBel

Ministre responsable de l'Administration gouvernementale
et présidente du Conseil du trésor
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le Rapport annuel de gestion 2019-2020 du Secrétariat du Conseil du trésor. Ce rapport fait état des résultats obtenus par le Secrétariat à l'égard des engagements pris dans son Plan stratégique 2019-2023, de l'utilisation des ressources, en cours d'année, ainsi que de diverses autres exigences prévues par la loi.

Ce document contient, en outre, une déclaration des membres de la direction, qui atteste la fiabilité des données qu'il renferme, ainsi qu'un rapport de validation de la Direction de l'audit interne.

Je tiens à remercier tout le personnel du Secrétariat de son dévouement, de son professionnalisme et de son engagement remarquable au quotidien. La rigueur et la collaboration ont permis au Secrétariat de progresser dans l'atteinte des cibles fixées au Plan stratégique. Malgré un contexte inédit, à l'échelle mondiale, en raison de la pandémie de la COVID-19, nous poursuivrons dans ce même état d'esprit et avec la même agilité notre action qui vise une administration publique performante.

Veuillez recevoir, Madame la Ministre, mes salutations distinguées.

Le secrétaire,

Éric Ducharme

Québec, septembre 2020

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les résultats et les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité du secrétaire ainsi que des membres de la direction. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données qui y sont présentées et des contrôles afférents.

À notre connaissance, les explications et les résultats contenus dans le présent rapport annuel de gestion et les contrôles afférents sont fiables. Ils correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2020.

Membres de la direction

Éric Ducharme
Secrétaire du Conseil du trésor

Reno Bernier
Secrétaire associé à la performance et à l'application
de la Loi sur l'administration publique

Danièle Cantin
Secrétaire associée aux politiques budgétaires et aux
programmes

Marie-Claude Lavallée
Secrétaire associée aux infrastructures publiques

Édith Lapointe
Secrétaire associée à la négociation, aux relations
de travail et à la rémunération globale

Louis Tremblay
Greffier et secrétaire associé

Alexandre Hubert
Secrétaire associé au personnel de la fonction publique
et à la rémunération globale intersectorielle

Suzanne St-Pierre
Directrice générale de l'administration

Nathalie Noël
Secrétaire associée aux marchés publics

Chantal Bourdeau
Directrice des affaires juridiques

Pierre E. Rodrigue
Secrétaire associé à la transformation numérique
et dirigeant principal de l'information

Jérôme Thibaudeau
Directeur des communications

Johanne Laplante
Directrice du Bureau du secrétaire

Québec, septembre 2020

RAPPORT DE L'AUDIT INTERNE

Monsieur Éric Ducharme

Secrétaire du Conseil du trésor
Québec

Monsieur le Secrétaire,

Nous avons procédé à l'examen de l'information présentée dans le Rapport annuel de gestion 2019-2020 du Secrétariat du Conseil du trésor pour l'exercice terminé le 31 mars 2020.

La responsabilité de l'exactitude, de l'intégralité et de la divulgation de l'information incombe à la direction du Secrétariat du Conseil du trésor. Notre responsabilité consiste à évaluer le caractère plausible et la cohérence de l'information, en nous basant sur le travail que nous avons réalisé au cours de notre examen.

Notre examen a été effectué en nous appuyant sur les Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne. Nos travaux ont consisté à obtenir des renseignements et des pièces justificatives, à mettre en œuvre des procédés analytiques, à réviser des calculs et à discuter de l'information fournie. Par conséquent, nous n'exprimons pas une opinion de vérification.

Au terme de notre examen, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'information contenue dans le rapport annuel 2019-2020 n'est pas, à tous égards importants, plausible ou cohérente.

Le directeur de l'audit interne

Carl Dupont, CPA, CMA

Québec, septembre 2020

1. L'ORGANISATION

1.1 L'organisation en bref

Le Conseil du trésor est un comité permanent du Conseil des ministres. Il se compose de cinq ministres, dont sa présidente, M^{me} Sonia LeBel, qui est ministre responsable de l'Administration gouvernementale. Le Conseil du trésor exerce les fonctions et les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi sur l'administration publique (RLRQ, chapitre A-6.01), par d'autres lois et par le gouvernement.

Le Secrétariat du Conseil du trésor est l'appareil administratif du Conseil du trésor. Il était composé, au 31 mars 2020, de sept sous-secrétariats :

- Le Sous-secrétariat aux politiques budgétaires et aux programmes assiste le Conseil du trésor dans son rôle de conseiller du gouvernement en matière d'allocation des ressources budgétaires et financières ainsi que de l'effectif. Il définit des orientations, des règles et des modalités de gestion qui s'appliquent aux ministères et organismes dans ces domaines. En collaboration avec ces derniers, il prépare le budget de dépenses, déposé annuellement à l'Assemblée nationale, et effectue le suivi de son exécution. Il soumet des avis au Conseil du trésor sur les demandes d'autorisation présentées par les ministères et organismes, ce qui inclut les normes de programmes d'aide financière, ainsi que sur les politiques et les orientations gouvernementales en matière de gestion budgétaire et financière. Enfin, il propose des améliorations au fonctionnement de l'État en vue d'assurer le niveau requis des dépenses et d'optimiser l'utilisation des ressources.
- Le Sous-secrétariat à la négociation, aux relations de travail et à la rémunération globale a la responsabilité de développer une stratégie globale de négociations collectives et d'assurer une coordination nationale pour la grande majorité des acteurs patronaux de l'Administration gouvernementale. À ce titre, il définit et soumet aux autorités du Conseil du trésor la politique de rémunération (y compris l'équité salariale), les conditions de travail et les avantages sociaux à incidence pécuniaire, en négocie les stipulations et en assure la mise en œuvre. De la même manière, il définit, pour chacun des groupes particuliers, la politique de rémunération globale applicable et, le cas échéant, encadre sa négociation et sa mise en œuvre ou y participe. Enfin, il agit à titre de conseiller du gouvernement en matière de modifications aux lois qui touchent le monde du travail.
- Le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique et à la rémunération globale intersectorielle assiste le Conseil du trésor dans la gestion des ressources humaines et des relations de travail du personnel soumis à la Loi sur la fonction publique. Il propose des orientations et des objectifs gouvernementaux au Conseil du trésor, développe le cadre de gestion relatif à la gestion des ressources humaines, soutient les ministères et organismes dans leur mise en œuvre et évalue les résultats. Il s'acquitte de son rôle de gouvernance dans les domaines de l'attraction, de la planification et de la gestion des talents ainsi que dans le développement de l'expertise gouvernementale. Il assure également la coordination gouvernementale en éthique. De plus, il a le mandat de développer une vision claire du cadre

des relations du travail et de toutes ses composantes. Il assure la coordination des négociations avec les organisations syndicales qui représentent les employés de la fonction publique ainsi qu'avec les associations de cadres et assimilés de ce secteur. Enfin, il a la responsabilité de soutenir la négociatrice en chef dans la réalisation de ses mandats. Pour ce faire, il définit et propose les orientations et les politiques gouvernementales en matière de régimes de retraite, d'assurances et de droits parentaux, pour les employés des secteurs public et parapublic et pour certains groupes particuliers, et en définissant les modifications relatives à la rémunération, ce qui inclut notamment l'équité salariale.

- Le Sous-secrétariat aux marchés publics joue un rôle central au regard de la gestion contractuelle assurée par les ministères et les organismes publics du gouvernement ainsi que par le réseau de la santé et des services sociaux et celui de l'éducation. Il s'assure, notamment, que l'encadrement législatif et réglementaire est optimal, participe à la négociation des accords de libéralisation des marchés publics, en coordonne la mise en œuvre et offre de la formation sur le sujet. De plus, il traite les demandes d'autorisation adressées au Conseil du trésor en provenance des ministères et organismes. Il propose aussi une expertise-conseil sur les pratiques d'acquisition de biens, de travaux de construction et de services et s'assure de la conformité de leurs pratiques. Il informe également les entreprises qui désirent savoir comment faire affaire avec le gouvernement. Enfin, il guide et soutient le Conseil du trésor, sa présidente ainsi que les ministères et organismes en matière de gestion contractuelle.
- Le Sous-secrétariat du dirigeant principal de l'information et de la transformation numérique soutient le dirigeant principal de l'information dans l'exercice des responsabilités qui lui incombent en vertu de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelle (chapitre G-1.03). Il a notamment pour mission de soutenir l'action gouvernementale en matière de gouvernance et de gestion des ressources informationnelles et de conseiller le Conseil du trésor à ce titre. Il coordonne la mise en œuvre des initiatives publiques en ressources informationnelles, notamment celles qui visent la transformation organisationnelle ainsi que celles visant la transformation numérique axées sur les besoins des citoyens, des entreprises et des organismes publics. Il conçoit et met à jour l'architecture d'entreprise gouvernementale et élabore annuellement le plan des investissements et des dépenses des organismes publics en ressources informationnelles. Il définit les règles inhérentes à la sécurité de l'information, dont celles qui sont relatives à l'authentification, et est responsable du Centre gouvernemental de cybersécurité.
- Le Sous-secrétariat aux infrastructures publiques est responsable de la planification et du suivi des investissements publics en matière d'infrastructures. Il voit à la collecte des données et à l'analyse des besoins en investissements des ministères et des organismes publics et en assure le suivi. Ses priorités d'action sont l'élaboration et la mise en œuvre des documents publics qui présentent le Plan québécois des infrastructures et les plans annuels de gestion des investissements publics en infrastructures. Le Sous-secrétariat coordonne le processus d'évaluation de l'état du parc d'infrastructures publiques et élabore des politiques, des stratégies et des directives à cet égard. Il voit également à la mise en œuvre de l'encadrement nécessaire afin d'assurer une gouvernance optimale des grands projets d'infrastructures publiques. Il élabore et implante de nouveaux processus de gestion et d'approbation des projets relatifs aux infrastructures publiques. Enfin, il conseille les autorités du Conseil du trésor en matière de planification, d'approbation et de gestion des projets d'infrastructures publiques.

- Le Sous-secrétariat à la performance et à l'application de la Loi sur l'administration publique a pour mandat d'assister le Conseil du trésor dans l'application du cadre gouvernemental de gestion axé sur les résultats et sur le principe de la transparence. Il fournit l'encadrement (politiques, directives et orientations) et le soutien (guides, meilleures pratiques et services-conseils) nécessaires afin d'assurer une gestion performante des ministères et organismes ainsi que des programmes sous la responsabilité de ces derniers. Plus précisément, il agit à titre de répondant gouvernemental dans le cadre des fonctions qui visent à favoriser la performance en matière de planification stratégique, d'évaluation et de révision de programme, d'audit interne, de gestion des risques, de reddition de comptes publique et de déclaration de services aux citoyennes et citoyens.

Par ailleurs, les activités associées à la circulation des dossiers qui sont présentés au Conseil du trésor sont supervisées par le Greffe, qui en assure la transmission, aux fins d'analyse et de suivi, aux directions concernées du Secrétariat. Il veille à la transcription des décisions du Conseil du trésor, dans le respect du cadre juridique applicable, et à la diffusion de ces dernières auprès des autorités concernées. Il assure la coordination du cheminement des dossiers avec le Secrétariat général du Conseil exécutif et les secrétariats des comités ministériels du Conseil exécutif. De plus, il appuie le Conseil du trésor et le Secrétariat dans les diverses problématiques d'ordre juridique attachées à la prise de décision et à la préparation des analyses destinées au Conseil du trésor. Enfin, il assure la mise à jour des recueils de politiques de gestion, lesquels contiennent les règlements et les directives d'application courante. Il administre les archives du Conseil du trésor.

Outre les sept sous-secrétariats et le Greffe, les unités administratives suivantes relèvent également du secrétaire, soit :

- le Bureau du secrétaire du Conseil du trésor ;
- la Direction générale de l'administration ;
- la Direction principale des ressources humaines ;
- la Direction principale des ressources informationnelles ;
- la Direction des affaires juridiques ;
- la Direction des communications ;
- la Direction de l'audit interne.

Chiffres clés

Chiffres clés	Description
696	Effectif du Secrétariat
632,5	Effectif du Secrétariat (équivalent temps complet)
78,3 M\$	Dépenses du programme Soutien au Conseil du trésor
130,5 G\$	Plan québécois des infrastructures 2020-2030 du gouvernement
3,3 G\$	Dépenses et investissements réalisés en ressources informationnelles à l'échelle gouvernementale en 2018-2019
23 744	Contrats gouvernementaux de 25 000 \$ et plus accordés en 2018-2019
12 G\$	Valeur totale des contrats gouvernementaux de 25 000 \$ et plus en 2018-2019
625 076	Effectif gouvernemental (nombre de salariés – décembre 2019)
510 573	Effectif gouvernemental (équivalent temps complet – décembre 2019)
81,4 G\$	Dépenses de programmes probables à l'échelle gouvernementale en 2019-2020
49,6 G\$	Masse salariale gouvernementale en 2019-2020

1.2 Faits saillants

Au cours de la période 2019-2020, le Secrétariat du Conseil du trésor a réalisé des actions en vue d'atteindre ses objectifs stratégiques :

- Le respect de l'objectif de dépense global du gouvernement et la mise en place de mesures d'économies qui totalisent 397,5 M\$ donnent une marge de manœuvre considérable pour améliorer les services publics et augmenter le niveau de richesse des Québécoises et Québécois.
- Un suivi rigoureux a limité la croissance de l'effectif gouvernemental à 2,3 %, ou 11 581 équivalents temps complet (ETC), par rapport à une prévision initiale de 3,1 %, ou 15 478 ETC.
- La phase de négociation pour le renouvellement des conventions et ententes collectives 2015-2020 a débuté en octobre 2019. Le gouvernement a déposé ses propositions aux différentes tables centrales ainsi qu'aux tables sectorielles en décembre 2019.
- Le Plan québécois des infrastructures de 2019-2029, qui s'est établi à 115,4 G\$, et celui de 2020-2030, fixé à 130,5 G\$, ont atteint des sommets historiques, afin d'assurer le maintien en bon état du parc d'infrastructures et à en soutenir la croissance en fonction des nouveaux besoins.
- La mise en œuvre du calcul de l'indice de conformité permet d'optimiser la gestion contractuelle, au sein des organismes publics, avec la mesure du niveau de respect de certaines obligations contractuelles énoncées dans le cadre normatif de la gestion contractuelle.
- La Loi instituant le Centre d'acquisitions gouvernementales et Infrastructures technologiques Québec a été sanctionnée en 2019-2020. La création de ces deux organismes permettra des changements en profondeur et durables en matière de gestion des acquisitions et des technologies de l'information, notamment en maximisant les gains d'efficience et d'efficacité tout en concentrant l'expertise.
- La Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023, publiée en juin 2019, vise à offrir à la population des services publics plus intuitifs et faciles d'utilisation, en plus d'améliorer l'efficience de l'État.
- La création du Centre québécois d'excellence numérique, une entité consacrée exclusivement à la transformation numérique gouvernementale, permettra d'accélérer et faciliter cette transformation par le partage et la collaboration avec l'écosystème numérique.
- La Politique gouvernementale de cybersécurité, adoptée en mars 2020, propose des mesures pour assurer la protection de l'information et la reconnaissance des risques et pour favoriser l'adoption de comportements cybersécuritaires.
- La mise en œuvre du plan d'action sur l'optimisation de la Loi sur l'administration publique, dont la révision des plans stratégiques des ministères, a permis de corriger les lacunes observées et d'accroître la qualité des plans de façon importante.
- Le lancement d'un tableau de bord sur la performance des ministères, qui propose de manière simple l'analyse de la qualité des plans stratégiques et du degré d'atteinte des cibles présentées dans les rapports annuels de gestion, a permis d'accroître la transparence et de corriger les lacunes observées, notamment, par la Commission de l'administration publique.

- La réalisation de projets pilotes en matière de télétravail, dans la fonction publique, a permis de progresser vers l'établissement d'une politique-cadre en la matière.
- La Politique-cadre sur le harcèlement psychologique a été adoptée et rendue accessible, pour guider l'action de l'ensemble de la fonction publique.
- En établissant, pour une première année, un indicateur qui mesure le taux moyen de satisfaction des organismes publics à l'égard du soutien que le Secrétariat du Conseil du trésor leur apporte, ce dernier pourra mieux répondre aux besoins de connaissance et d'appropriation de ses partenaires gouvernementaux en matière d'orientations, de règles gouvernementales et de saines pratiques de gestion des ressources.

2. LES RÉSULTATS

2.1 Plan stratégique

Résultats relatifs au Plan stratégique

SOMMAIRE DES RÉSULTATS 2019-2020 RELATIFS AUX ENGAGEMENTS DU PLAN STRATÉGIQUE 2019-2023

Enjeu stratégique 1 : Une gestion rigoureuse des ressources de l'État

Orientation 1 : Veiller à la bonne gouvernance des ressources de l'État

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
1 : Assurer un contrôle des dépenses et des effectifs	1.1 : Niveau des dépenses de programmes fixé par le gouvernement annuellement	Niveau respecté, soit 82 532,4 M\$ ¹ , à plus ou moins 1 %	82 532,4 M\$ ² Cible atteinte	21
1 : Assurer un contrôle des dépenses et des effectifs	1.2 : Niveau des économies fixé par le gouvernement annuellement (révision de programme, gestion des effectifs, gestion des TI et optimisation des acquisitions)	Niveau respecté, soit 391 M\$, à plus ou moins 10 %	397,5 M\$, soit + 1,7 % du niveau établi Cible atteinte	22
1 : Assurer un contrôle des dépenses et des effectifs	1.3 : Niveau des effectifs établi par le gouvernement annuellement	Niveau respecté, soit une augmentation prévue de 15 478 ETC (3,1 %)	Augmentation de 11 581 ETC, soit 2,3 % Cible atteinte	23
1 : Assurer un contrôle des dépenses et des effectifs	1.4 : Renouvellement des ententes dans le respect du cadre financier du gouvernement (conventions collectives et ententes avec les professionnels de la santé, y compris les ententes-cadres avec les médecins)	S. O. (début de la mesure en 2020-2021)	S. O.	24

1. Le niveau des dépenses de programme initial de 81 350,7 M\$ a été révisé à 82 532,4 M\$ en mars 2020, à la suite du vote de crédits supplémentaires en marge de la publication du Budget de dépenses 2020-2021.
2. Dépense probable estimée au moment de la publication du Budget de dépenses 2020-2021, en mars 2020.

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
2 : Assurer le contrôle des investissements publics en infrastructures	2.1 : Niveau des investissements planifiés au PQI annuellement	Niveau respecté, soit 10 029,2 M\$	9 138,2 M\$ ³ Cible atteinte	25
3 : Prioriser les investissements assurant la pérennité des infrastructures publiques	3.1 : Moyenne annuelle des investissements prévus en maintien de l'offre de service	≥ 6,8 G\$	7,4 G\$ Cible atteinte	26
3 : Prioriser les investissements assurant la pérennité des infrastructures publiques	3.2 : Ratio des infrastructures publiques en bon état qui appartiennent au gouvernement (indices d'état gouvernemental ABC)	≥ 60 %	61 % Cible atteinte	27

Enjeu stratégique 2 : La performance de l'administration publique

Orientation 2 : Renforcer la performance de l'administration publique

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
4 : Veiller à une application optimale du cadre de gestion des marchés publics	4.1 : Taux de conformité des organismes publics visés au cadre normatif	82 %	84,8 % ⁴ Cible atteinte	28
4 : Veiller à une application optimale du cadre de gestion des marchés publics	4.2 : Pourcentage de la valeur des contrats en biens et services qui se font par regroupements d'achats	36 %	36 % Cible atteinte	29
5 : Assurer la transformation numérique de l'Administration gouvernementale	5.1 : Taux d'augmentation de l'utilisation des services numériques gouvernementaux	+ 8 % par rapport aux résultats mesurés en 2018-2019	+ 4,35 % Cible non atteinte	30
5 : Assurer la transformation numérique de l'Administration gouvernementale	5.2 : Ratio des coûts en TI bonifiant l'offre de service (ajout de nouveaux actifs)	30 %	30 % Cible atteinte	31

3. Dernière donnée disponible : 2018-2019

4. Dernière donnée disponible : 2018-2019

Objectifs	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Page
6 : Assurer une application optimale du cadre de gestion axée sur les résultats	6.1 : Indice de performance des ministères	Indice établi et performance mesurée	L'indice a été établi, et une première mesure de la performance a été prise Cible atteinte	32
6 : Assurer une application optimale du cadre de gestion axée sur les résultats	6.2 : Taux de conformité des ministères et organismes assujettis à la directive en évaluation de programme	60 %	68 % Cible atteinte	33
6 : Assurer une application optimale du cadre de gestion axée sur les résultats	6.3 : Pourcentage des ministères ayant réalisé des travaux d'audit de performance	50 %	70 % Cible atteinte	33
7 : Assurer le développement de la vision gouvernementale en matière de gestion des ressources humaines	7.1 : Taux de réalisation des actions ciblées annuellement	100 %	75 % Cible non atteinte	34
8 : Soutenir les organismes publics en matière de gestion des ressources et de performance	8.1 : Taux moyen de satisfaction des organismes publics	Taux moyen de satisfaction établi	Le taux moyen de satisfaction a été établi Cible atteinte	36

Résultats détaillés 2019-2020 relatifs aux engagements du Plan stratégique 2019-2023

ENJEU STRATÉGIQUE 1 : UNE GESTION RIGOUREUSE DES RESSOURCES DE L'ÉTAT

Orientation 1 : Veiller à la bonne gouvernance des ressources de l'État

OBJECTIF 1 : ASSURER UN CONTRÔLE DES DÉPENSES ET DES EFFECTIFS

Contexte lié à l'objectif : Le Secrétariat contribue au contrôle des dépenses et des effectifs par un suivi rigoureux des enveloppes budgétaires allouées aux ministères et organismes et en s'assurant que les dépenses de programmes et les effectifs de ces derniers respectent les cibles établies et que celles-ci sont en adéquation avec les priorités du gouvernement et les particularités propres à chacun des ministères et organismes. Des mesures particulières ont été ciblées à cet effet :

- Faire des recommandations sur les mesures à prendre par le Conseil du trésor pour éviter un dépassement de l'objectif des dépenses de programmes.
- S'assurer que le renouvellement des conventions collectives des employées et employés de l'État ainsi que des ententes avec les professionnels de la santé, y compris les ententes-cadres avec les médecins, s'effectue dans le respect de la stratégie globale des négociations et du cadre financier du gouvernement.
- Entreprendre des efforts d'optimisation des ressources afin de dégager des marges budgétaires, au bénéfice des services à la population. Les initiatives mises de l'avant afin de générer ces économies visent notamment la révision de programme, la gestion des effectifs, l'amélioration de la gestion des technologies de l'information ainsi que l'optimisation des processus d'acquisition.

Les résultats des indicateurs 1.1 à 1.4 font état de l'atteinte des cibles relatives à l'objectif d'assurer un contrôle des dépenses et des effectifs.

Indicateur 1.1 : Niveau des dépenses de programmes fixé par le gouvernement annuellement

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	Niveau respecté, soit 82 532,4 M\$, à plus ou moins 1 %	Niveau respecté à plus ou moins 1 %	Niveau respecté à plus ou moins 1 %	Niveau respecté à plus ou moins 1 %
Résultats	82 532,4 M\$ Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Lors du dépôt du Budget de dépenses 2019-2020, en mars 2019, les dépenses de programmes ont été fixées à 81 350,7 M\$. Pour respecter cet objectif et maintenir l'équilibre budgétaire, le président du Conseil du trésor a présenté la stratégie du gouvernement dans le volume *Stratégie de gestion des dépenses : agir pour vos priorités* du Budget de dépenses 2019-2020.

De plus, le Conseil du trésor a demandé aux ministères et organismes de continuer d'exercer une gestion rigoureuse et responsable de leurs dépenses en posant les gestes nécessaires pour respecter leur enveloppe budgétaire allouée et pour autofinancer tout dépassement anticipé.

Soulignons qu'au cours de l'exercice 2019-2020, profitant d'un contexte favorable, le gouvernement a fait le choix de soumettre à la considération de l'Assemblée nationale, en mars 2020, des crédits supplémentaires de dépenses non récurrentes afin d'accélérer la bonification de services à la population. Le vote de crédits supplémentaires a par ailleurs permis au gouvernement d'assurer le financement des diverses mesures requises pour le plan d'urgence au sujet de la COVID-19 au cours de l'exercice 2019-2020. Dans ce contexte, l'objectif de dépenses du gouvernement est passé à 82 532,4 M\$.

Au moment de la publication du Budget de dépenses 2020-2021, en mars 2020, la dépense probable était estimée à 82 532,4 M\$, soit le niveau de dépenses prévu pour cet exercice. Considérant les mesures et efforts exceptionnels mis en place pour faire face à la pandémie de la COVID-19, la disponibilité des résultats financiers 2019-2020 est plus tardive cette année et devrait être connue au courant de l'automne 2020.

Indicateur 1.2 : Niveau des économies fixé par le gouvernement annuellement (révision de programme, gestion des effectifs, gestion des TI et optimisation des acquisitions)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	Niveau respecté, soit 391 M\$, à plus ou moins 10 %	Niveau respecté à plus ou moins 10 %	Niveau respecté à plus ou moins 10 %	Niveau respecté à plus ou moins 10 %
Résultats	397,5 M\$, soit +1,7 % du niveau établi Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

La Stratégie de gestion des dépenses : agir selon vos priorités, du Budget 2019-2020, prévoyait des économies totalisant 391 M\$ en lien avec quatre grands chantiers. Ceux-ci sont l'optimisation des effectifs de l'administration publique, du financement de différents programmes des ministères et des organismes, de la gestion des technologies de l'information ainsi que de la gestion des acquisitions.

Globalement, le niveau des économies réalisées par l'ensemble des ministères et des organismes totalise 397,5 M\$, soit un rendement légèrement supérieur aux cibles fixées initialement. À terme, des économies récurrentes de près de 2 G\$ sont attendues, grâce à ces grands chantiers d'optimisation. Les actions envisagées afin d'atteindre ces cibles sont détaillées dans la Stratégie de gestion des dépenses 2020-2021 : un Québec plus fier et plus vert, du Budget de dépenses 2020-2021.

Indicateur 1.3 : Niveau des effectifs établi par le gouvernement annuellement⁵

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	Niveau respecté, soit une augmentation prévue de 15 478 ETC (3,1 %) par rapport à 2018-2019	Niveau respecté	Niveau respecté	Niveau respecté
Résultats	Augmentation de 11 581 ETC, soit 2,3 % par rapport à 2018-2019 Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En matière de contrôle des effectifs, le gouvernement avait annoncé, pour l'exercice 2019-2020, que l'allocation des effectifs s'effectuerait en fonction des priorités gouvernementales, en considérant les investissements majeurs à réaliser pour répondre aux besoins de la population et lui assurer des services publics de qualité. Ainsi, en adéquation avec la croissance des dépenses de programmes et des mesures d'optimisation, une croissance de 15 478 ETC (3,1 %) des effectifs était prévue.

Sur la base des données recueillies pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, les heures rémunérées de l'ensemble des ministères et organismes s'élèvent à 932,6, soit 510 655 ETC :

- Les heures rémunérées des ministères et des organismes dont le personnel est nommé selon la Loi sur la fonction publique s'élèvent à 128,4 M d'heures, soit 70 304 ETC, en hausse de 1 686 ETC par rapport au niveau enregistré en 2018-2019 (68 618 ETC). Cette hausse s'explique, entre autres, par le renforcement de l'expertise interne, notamment en matière de planification de gestion des projets majeurs d'infrastructures. Sont aussi à considérer la Stratégie d'action ministérielle 2019-2024 en matière d'immigration, le Plan pour moderniser le système de justice, la réalisation de mandats supplémentaires au ministère de la Santé et des Services sociaux ainsi que le soutien aux suites de la Commission spéciale sur les droits des enfants et de la protection de la jeunesse.
- Les heures rémunérées des organismes hors fonction publique s'élèvent à 804,2 M d'heures, soit 440 351 ETC. Ce niveau d'effectifs est supérieur de 9 895 ETC à celui de l'exercice financier 2018-2019 (430 456 ETC). Cette hausse s'explique principalement par une augmentation de l'offre de services à la population au réseau de la santé et des services sociaux et aux réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur.

5. L'indicateur mesure le respect de la cible établie à l'égard des effectifs gouvernementaux. Elle s'établit en comparaison de l'effectif de l'année précédente et s'exprime en pourcentage.

Globalement, la consommation des effectifs de l'administration publique de l'exercice financier 2019-2020 s'est accrue de 11 581 ETC, soit une augmentation de 2,3 % par rapport à 2018-2019, en respect des orientations fixées initialement.

Indicateur 1.4 : Renouvellement des ententes dans le respect du cadre financier du gouvernement (conventions collectives et ententes avec les professionnels de la santé, y compris les ententes-cadres avec les médecins)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	S. O. (début de la mesure en 2020-2021)	Respect du cadre financier		
Résultats	S. O.	—		

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Les conventions collectives des secteurs public et parapublic sont venues à échéance le 31 mars 2020. La phase de négociation pour leur renouvellement a débuté le 3 octobre 2019. Depuis, les discussions se déroulent aux tables de négociation afin de conclure des ententes dans le respect du cadre financier établi. Le gouvernement a déposé ses propositions aux différentes tables centrales le 12 décembre 2019. Les dépôts aux tables sectorielles ont été effectués dans la semaine du 16 décembre 2019.

Par ailleurs, le gouvernement et la Fédération des médecins spécialistes du Québec ont conclu une entente (protocole d'accord FMSQ) qui génère une baisse de la rémunération des médecins spécialistes de 1,6 G\$ sur la période visée à l'entente (2015-2023), dont 0,6 G\$ récurrents à terme. Cette entente vient donc réduire de façon significative la hauteur de l'enveloppe budgétaire globale prédéterminée et, par conséquent, la rémunération des médecins spécialistes. La totalité des sommes récupérées seront réinvesties pour l'amélioration de l'accès en médecine spécialisée, au bénéfice de la population. Cette marge de manœuvre supplémentaire permettra de combler les besoins toujours grandissants en santé et de respecter l'engagement pris par le gouvernement à cet effet.

Le gouvernement a entamé des travaux avec la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec pour réviser et pour convenir d'un nouveau mode de rémunération afin de favoriser la prise en charge et d'améliorer l'accès aux soins de première ligne. Également, les discussions portent sur les écarts de rémunération entre les médecins omnipraticiens du Québec et ceux de l'Ontario ainsi que des médecins spécialistes du Québec, dans l'objectif d'en arriver à une entente globale.

OBJECTIF 2 : ASSURER LE CONTRÔLE DES INVESTISSEMENTS PUBLICS EN INFRASTRUCTURES

Contexte lié à l'objectif : Pour répondre aux importants besoins du Québec en matière d'infrastructures publiques et soutenir le développement d'un tel parc, le gouvernement établit le Plan québécois des infrastructures. Celui-ci constitue l'outil de planification qui permet au Secrétariat de s'assurer que les fonds publics sont investis de façon optimale, conformément aux priorités du gouvernement et à la capacité de payer de la population. La conciliation des besoins en investissements et des ressources financières disponibles est un enjeu important. Le respect de la limite annuelle est primordial, afin d'encadrer les répercussions futures de ces investissements sur les dépenses et la dette gouvernementales.

Indicateur 2.1 : Niveau des investissements planifiés au PQI annuellement⁶

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	Niveau respecté, soit 10 029,2 M\$	Niveau respecté	Niveau respecté	Niveau respecté
Résultats	9 138,2 M\$ ⁷ Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Les résultats de 2019-2020 associés au respect du niveau des investissements planifiés au Plan québécois des infrastructures (PQI) sont basés sur les investissements réalisés pour la période de 2018-2019, puisque les taux de réalisation des investissements réalisés au 31 mars 2020 ne seront connus qu'en mars 2021.

Ainsi, le niveau des investissements fixés par le gouvernement et planifiés pour 2018-2019 était de 10 029,2 M\$ au PQI 2018-2028. Pour la même période, les investissements réels ont atteint 9 138,2 M\$⁸, ce qui permet de respecter le plafond fixé à 10 029,2 M\$ dans la cible. Ce résultat est le fruit d'un suivi rigoureux des niveaux d'investissements, dans un contexte où des sommes importantes ont été consacrées aux infrastructures.

6. L'indicateur mesure l'adéquation entre les investissements planifiés au PQI annuellement et ceux réalisés, pour l'année 2018-2019.

7. Dernière donnée disponible : 2018-2019

8. Les investissements réalisés de l'année 2018-2019 sont présentés au PQI 2020-2030 de mars 2020.

OBJECTIF 3 : PRIORISER LES INVESTISSEMENTS ASSURANT LA PÉRENNITÉ DES INFRASTRUCTURES PUBLIQUES

Contexte lié à l'objectif : Afin de se doter d'un parc d'infrastructures publiques de qualité, le gouvernement prévoit des investissements basés sur des objectifs de maintien du parc ainsi que sur des actions ciblées pour résorber le déficit de maintien d'actifs. À cet effet, il entend poursuivre la priorisation des investissements pour maintenir ou rétablir en bon état les infrastructures, ainsi que pour remplacer celles qui sont rendues à la fin de leur durée de vie utile.

Indicateur 3.1 : Moyenne annuelle des investissements prévus en maintien de l'offre de service

Mesure de départ: 6,7 G\$

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	≥ 6,8 G\$	≥ 6,9 G\$	≥ 6,9 G\$	≥ 7,3 G\$
Résultats	7,4 G\$ Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Au PQI 2019-2029, la moyenne annuelle des cinq premières années d'investissements prévus, allouée à la réalisation de projets qui assurent le maintien du parc d'infrastructures publiques, est de 6,7 G\$ (mesure de départ). En fonction des besoins et des priorités ciblées à ce moment, le Secrétariat s'est donné comme objectif que la moyenne annuelle des cinq premières années d'investissements, prévue pour la réalisation de projets qui assurent le maintien du parc, augmente progressivement, pour atteindre 7,3 G\$ au PQI 2023-2033. La moyenne annuelle prévue pour l'année 2019-2020 est de 6,8 G\$.

Toutefois, considérant les nombreux enjeux révélés par les inspections réalisées sur les infrastructures publiques et l'ampleur du rattrapage à faire, le gouvernement a décidé d'accroître les investissements pour le maintien du parc afin de porter la moyenne annuelle à 7,4 G\$ dès le PQI 2020-2030. Ainsi, la cible de 7,3 G\$ prévue pour l'exercice financier gouvernemental 2022-2023, est déjà atteinte. Le Secrétariat veillera à ce que cette moyenne demeure à au moins 7,3 G\$, et ce, jusqu'en 2022-2023.

Indicateur 3.2 : Ratio des infrastructures publiques en bon état qui appartiennent au gouvernement
(indices d'état gouvernemental ABC)

Pour maintenir les infrastructures en bon état et résorber le déficit de maintien d'actifs accumulé sur celles qui sont vieillissantes, le gouvernement s'est doté d'un indice d'état gouvernemental qui lui permet d'établir les priorités et de planifier les investissements au PQI. L'indice différencie cinq états possibles, soit de très bon à très mauvais, ainsi qu'un seuil en dessous duquel une infrastructure n'est plus considérée dans un état satisfaisant. Le cas échéant, l'infrastructure comporte généralement un déficit de maintien d'actifs. Cette approche soutient la priorisation des investissements qui présentent le maximum de rendement relativement au maintien de l'offre de services à la population.

Mesure de départ : 60 %

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	≥ 60 %	≥ 60 %	≥ 60 %	≥ 60 %
Résultats	61 % Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En fonction du bilan global mis à jour chaque année, dans le Plan québécois des infrastructures, le Secrétariat s'est engagé à maintenir annuellement, jusqu'en 2022-2023, un taux global d'infrastructures en bon état (indice d'état gouvernemental A, B et C) égal ou supérieur à 60 %.

La mise en œuvre de la stratégie gouvernementale d'investissement en infrastructures, qui vise à prioriser les investissements consacrés au maintien du parc, a permis de conserver un ratio d'infrastructures publiques en bon état au-dessus du seuil de 60 %, soit à 61 %.

À cette fin, la priorité a été accordée aux projets et aux enveloppes qui répondaient aux besoins liés à la vétusté physique d'un parc vieillissant, notamment pour la réfection et la reconstruction des infrastructures en fin de vie utile, notamment pour le réseau routier et celui de l'éducation.

ENJEU STRATÉGIQUE 2 : LA PERFORMANCE DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Orientation 2 : Renforcer la performance de l'administration publique

OBJECTIF 4 : VEILLER À UNE APPLICATION OPTIMALE DU CADRE DE GESTION DES MARCHÉS PUBLICS

Contexte lié à l'objectif : Pour assurer une application optimale du cadre normatif en gestion contractuelle, le Secrétariat a élaboré un indice pour mesurer le taux de conformité des organismes publics au cadre en vigueur. Il s'assure également de la bonne gestion des ressources de l'État par le regroupement des acquisitions, lequel représente une possibilité d'économies d'échelle. Il suit le taux de conformité des organismes publics visés au cadre normatif ainsi que l'évolution du pourcentage de la valeur des contrats qui se font par l'entremise de regroupements d'achats.

Indicateur 4.1 : Taux de conformité des organismes publics visés au cadre normatif⁹

Mesure de départ : 80,5 %

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	82 %	84 %	87 %	90 %
Résultats	84,8 % ¹⁰ Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le taux de conformité des organismes publics visés au cadre normatif, mesuré en 2019-2020, s'établit à 84,8 %, ce qui permet d'atteindre la cible qui était fixée à 82 %. Cela représente une hausse par rapport à la mesure de départ établie qui se situait à 80,5 %.

Plusieurs mesures réalisées par le Secrétariat, au cours de l'exercice financier 2019-2020, ont visé à augmenter le taux de conformité. Parmi elles, mentionnons le soutien-conseil aux organismes publics, la formation offerte à leurs intervenantes et intervenants en gestion contractuelle ainsi que les travaux de vérification et ceux qui portent sur la reddition de comptes en la matière. Par ailleurs, la production d'information de gestion par le Secrétariat, à partir notamment des données inscrites au Système électronique d'appels d'offres, permet également aux organismes publics d'avoir une vue d'ensemble de leurs activités contractuelles et cibler les secteurs d'intervention afin d'améliorer leurs résultats en matière de conformité.

9. L'indicateur mesure le niveau de respect de certaines obligations contractuelles énoncées dans la Loi sur les contrats des organismes publics et ses règlements, dans la directive de gestion contractuelle et dans la directive sur la reddition de comptes.

10. Dernière donnée disponible : 2018-2019

Indicateur 4.2 : Pourcentage de la valeur des contrats en biens et services qui se font par regroupements d'achats

Mesure de départ : 36 % en 2018-2019

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	36 %	40 %	45 %	50 %
Résultats	36 % Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le modèle d'acquisitions gouvernementales actuel ne permet pas de maximiser les achats regroupés, notamment en raison du nombre important d'intervenants et intervenantes, de la multiplicité des processus d'acquisition et de la difficulté à obtenir une cohésion à l'échelle gouvernementale.

À la lumière de ces constats, le gouvernement a agi en faisant adopter, en février 2020, le projet de loi n° 37, qui institue le Centre d'acquisition gouvernementale. La mise en place du Centre, en 2020-2021, améliorera, au cours des prochaines années, la performance de l'État et évitera toute duplication, dans la mesure où certains biens et services devront être acquis exclusivement par l'intermédiaire de regroupements d'achats.

En 2019-2020, le pourcentage de la valeur des contrats en biens et en services qui se font par regroupements d'achats était le même qu'en 2018-2019, soit de 36 %. La mise en place du Centre permettra d'améliorer ce résultat dans le futur.

OBJECTIF 5 : ASSURER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DE L'ADMINISTRATION GOUVERNEMENTALE

Contexte lié à l'objectif : En juin 2019, le gouvernement a dévoilé la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023 – Des services publics adaptés à la réalité d'aujourd'hui par une administration publique innovante. La Stratégie vise non seulement à offrir à la population des services publics plus intuitifs et faciles d'utilisation, mais également à améliorer l'efficacité de l'État. Elle énonce les grandes ambitions de transformation, regroupées sous deux orientations : le numérique pour des relations adaptées à la réalité de la population et le numérique pour une administration publique innovante, efficace et transparente. Elle assure également un arrimage avec les plans de transformation propres à certains secteurs, notamment ceux du réseau de l'éducation et de l'enseignement supérieur et du réseau de la santé et des services sociaux.

Poursuivant l'objectif de soutenir et d'accélérer la transformation numérique à l'échelle gouvernementale, le Secrétariat s'est engagé à assurer la mise en œuvre des orientations en appui à l'amélioration des services publics, à l'adoption de la culture numérique au sein de l'administration publique et à l'accélération de la transformation numérique gouvernementale.

Indicateur 5.1 : Taux d'augmentation de l'utilisation des services numériques gouvernementaux¹¹

Mesure de départ : 2 072 362 comptes actifs de la solution gouvernementale d'authentification actuelle ClicSÉQR au 31 mars 2019

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	+ 8 % par rapport aux résultats mesurés en 2018-2019	+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2019-2020	+ 10 % par rapport aux résultats mesurés en 2020-2021	+ 12 % par rapport aux résultats mesurés en 2021-2022
Résultats	+ 4,35 % Cible non atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Au 30 mars 2020, la solution gouvernementale d'authentification ClicSÉQR comportait 2 162 528 comptes actifs, soit une augmentation de 4,35 % par rapport aux résultats mesurés au 30 mars 2019.

Bien que la cible d'augmentation visée en 2019-2020 (+ 8 %) n'ait pas été atteinte, les résultats de la première collecte de plans de transformation numérique, réalisée à l'automne 2019 auprès de 25 organismes publics, démontrent que l'administration publique est en action. En effet, les initiatives de transformation numérique recensées confirment que l'administration publique se mobilise de manière structurée afin d'adapter ses relations avec les citoyennes et citoyens en fonction de leur réalité et de modifier ses façons de faire de manière à être plus innovante, efficiente et transparente. Par ailleurs, l'une des ambitions de la Stratégie vise à placer la population au centre de l'évolution des services. L'objectif est que ceux-ci répondent aux besoins et aux attentes des citoyennes et citoyens qu'ils soient en phase avec leurs habitudes et, donc, davantage plus appréciés et utilisés. Cette ambition est accompagnée de cibles, dont deux visent particulièrement l'implication de la population dans la conception et l'évolution des services numériques :

- 75 % des nouveaux services numériques sont conçus avec la participation de la population ;
- 75 % des services numériques évolueront grâce à l'évaluation en continu de la population.

Des répercussions positives sur l'utilisation des services numériques gouvernementaux sont anticipées en raison de la volonté des organismes publics à atteindre ces cibles, tant en matière de volume d'utilisation, que de qualité des services offerts.

11. L'indicateur mesure la variation du nombre de justificatifs actifs dans la solution gouvernementale d'authentification pour les services numériques gouvernementaux. Un justificatif est le code utilisateur et le mot de passe qui permettent à une personne d'utiliser ClicSÉQR. Il est dit actif s'il est utilisé au moins une fois pour accéder à un service numérique. Chaque personne qui utilise cette solution doit posséder un justificatif.

Les circonstances suivantes expliquent également l'écart par rapport à la cible :

- D'une part, la solution gouvernementale d'authentification ClicSÉCUR est en cours de refonte. Cette situation a vraisemblablement eu des conséquences sur l'ajout d'organismes publics consommateurs de cette solution. En effet, dans l'expectative d'une solution d'authentification gouvernementale modernisée et interopérable qui couvrirait une clientèle élargie, l'ajout d'organismes publics consommateurs de ClicSÉCUR a été retardé ou suspendu.
- D'autre part, certains organismes gouvernementaux offrent à celles et ceux qui ont recours à leurs services en ligne la possibilité d'utiliser le service d'authentification d'un partenaire de connexion, en plus de ClicSÉCUR, ce qui a eu un effet sur l'ouverture de nouveaux comptes et, par conséquent, sur l'atteinte de la cible.

Indicateur 5.2 : Ratio des coûts en TI bonifiant l'offre de service (ajout de nouveaux actifs)

Mesure de départ : 30 % en 2018-2019

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	30 %	32 %	34 %	36 %
Résultats	30 % Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Les investissements planifiés en ressources informationnelles qui bonifient l'offre de services pour la période 2019-2029 atteignent la cible fixée. En effet, le gouvernement du Québec consacre 30 % des investissements en ressources informationnelles pour se doter de nouveaux actifs, ce qui contribue à la bonification de la prestation de services des ministères et des organismes publics.

Par la mise en place de la Stratégie de transformation numérique gouvernementale 2019-2023, le Secrétariat joue un rôle de nature incitative sur les choix et le niveau des investissements alloués à l'ajout d'actifs en ressources informationnelles. En effet, les grandes ambitions de transformation énoncées dans cette stratégie sont accompagnées de cibles et d'indicateurs mesurables et quantifiables pour mettre en mouvement l'ensemble des organisations publiques. Ainsi, la volonté des organismes publics d'atteindre ces cibles se concrétise notamment par des investissements pour de nouveaux actifs en ressources informationnelles qui contribuent à la bonification de leur prestation de services.

OBJECTIF 6 : ASSURER UNE APPLICATION OPTIMALE DU CADRE DE GESTION AXÉE SUR LES RÉSULTATS

Contexte lié à l'objectif : Le gouvernement s'est engagé à accroître l'efficacité de l'État. Pour ce faire, il s'est fixé comme objectif, notamment, d'optimiser l'application du cadre de gestion axée sur les résultats. Le Secrétariat contribue à cet objectif, pour lequel il entend accroître la transparence et le suivi de la performance des ministères et des organismes. Il veut revoir le processus de planification stratégique et de reddition de comptes publique, soutenir davantage les ministères et organismes dans le développement de leur performance et, rehausser les pratiques en matière de planification stratégique, d'évaluation de programme et d'audit interne.

Indicateur 6.1 : Indice de performance des ministères

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	Indice établi, et performance mesurée	+ 5 % par rapport aux résultats mesurés de 2019-2020	+ 8 % par rapport aux résultats mesurés de 2020-2021	+ 10 % par rapport aux résultats mesurés de 2021-2022
Résultats	L'indice a été établi et une première mesure de la performance a été prise Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En 2019-2020, le Secrétariat a élaboré, en collaboration avec les ministères, les organismes et des acteurs externes à la fonction publique, un nouvel indice de performance. Il a également effectué une première mesure de la performance des ministères dont les résultats seront rendus publics ultérieurement.

Indicateur 6.2 : Taux de conformité des ministères et organismes assujettis à la directive en évaluation de programme¹²

Mesure de départ : 57 % en 2018-2019

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	60 %	75 %	90 %	100 %
Résultats	68 % Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

En 2019-2020, 68 % des ministères et des organismes ont transmis un plan pluriannuel d'évaluation au Secrétariat. Plus précisément, 100 % des ministères et 53 % des organismes se sont conformés à cette obligation, comparativement à 100 % des ministères et 38 % des organismes en 2018-2019. La cible fixée à 60 %, pour 2019-2020, est donc atteinte, notamment en raison des efforts déployés par le Secrétariat auprès des organismes. Entre autres, le Secrétariat a mis en place, en juin 2019, les services d'une équipe volante pour soutenir davantage certains organismes dans la réalisation de leurs activités en évaluation de programme.

Indicateur 6.3 : Pourcentage des ministères ayant réalisé des travaux d'audit de performance

Mesure de départ : 40 %

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	50 %	60 %	70 %	80 %
Résultats	70 % Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le Secrétariat reconnaît l'audit de performance comme étant une pratique à forte valeur ajoutée pour soutenir la performance des organisations et il a conséquemment incité les ministères à réaliser des activités en la matière. Cela s'est traduit, notamment, par l'inclusion, dans l'indice de performance des ministères visés par l'indicateur 6.1, d'un sous-indicateur permettant le suivi de cette pratique chez les ministères. Ainsi, en 2019-2020, 70 % des ministères ont réalisé des travaux d'audit de performance. Les interventions du Secrétariat en la matière seront renforcées au cours des prochaines années. De même, le Secrétariat prépare une nouvelle directive sur l'audit interne pour moderniser les orientations actuelles du Conseil du trésor en la matière, lesquelles datent de 2006.

12. L'indicateur mesure le pourcentage de ministères et d'organismes qui se sont conformés à l'obligation de transmettre au Secrétariat un plan pluriannuel d'évaluation de programme, en vertu de la Directive concernant l'évaluation de programme dans les ministères et les organismes.

OBJECTIF 7 : ASSURER LE DÉVELOPPEMENT DE LA VISION GOUVERNEMENTALE EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Contexte lié à l'objectif : Dans un contexte de transformation du marché du travail, il est essentiel de revoir les façons de faire afin d'attirer les meilleurs talents et d'assurer le maintien et le développement de l'expertise gouvernementale. Ainsi, le Secrétariat assurera, au cours des prochaines années, l'évolution de la gouvernance en matière de valorisation, d'attraction, d'acquisition, de développement et de rétention des ressources humaines. Plus précisément, les priorités seront de promouvoir les carrières et le développement continu de l'expertise, d'accroître la diversité au sein des équipes, de décloisonner les milieux de travail, de préparer et de soutenir la relève et de développer les compétences de gestion. Il faudra également utiliser tout le potentiel des technologies de l'information et revoir le processus de dotation gouvernementale.

Par ailleurs, pour réaliser sa mission de gouverner et d'encadrement, le Secrétariat doit miser sur l'expertise, le professionnalisme et l'engagement de tout son personnel. Pour maintenir les conditions favorables à la performance et à l'engagement de ses équipes, il devra, au cours des prochaines années, redoubler d'efforts et adapter ses stratégies pour attirer les talents, fidéliser son personnel et renforcer son expertise afin de demeurer une organisation attrayante et un accompagnateur crédible auprès des ministères et organismes.

Indicateur 7.1 : Taux de réalisation des actions ciblées annuellement¹³

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	100 %	100 %	100 %	100 %
Résultats	75 % Cible non atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Au cours de l'année 2019-2020, le Secrétariat s'est doté de quatre cibles d'action prioritaires en matière de gouvernance en gestion des ressources humaines, dont trois ont été menées à terme dans leur intégralité, et une qui est en voie d'être terminée.

Action 1 (réalisée) : Élaboration d'un nouveau processus de dotation pour le recrutement et la promotion des emplois de la fonction publique, tenant compte d'une vigie des processus et des mécanismes utilisés par d'autres administrations publiques

Préoccupée par la volonté de recruter et de promouvoir des candidates et des candidats compétents pour présenter une offre de services de qualité, la fonction publique doit modifier ses pratiques en matière de dotation afin d'être plus agile et efficiente. Pour ce faire, un nouveau processus de dotation pour le recrutement et la promotion des emplois de la fonction publique a été élaboré en tenant compte d'une vigie des processus et des mécanismes utilisés par d'autres organisations dans les secteurs public et privé. Ces travaux permettront au gouvernement de prendre les décisions requises pour adapter le cadre de gestion.

13. L'indicateur mesure le taux de réalisation des actions ciblées dans le plan d'action annuel en matière de gouvernance en gestion des ressources humaines.

Action 2 (réalisée) : Élaboration d'une offre de formation pour le développement des compétences numériques de la fonction publique

Soucieux d'outiller le personnel de la fonction publique pour qu'ils puissent relever les défis de la transformation numérique de l'État québécois, le Secrétariat a élaboré, en collaboration avec ses partenaires gouvernementaux et l'Académie de transformation numérique, une offre de formation qui vise l'acquisition de connaissances et le développement de compétences en la matière. Cette offre, qui se veut évolutive, est déployée en considération des travaux issus de la Stratégie pour une administration publique numérique.

Action 3 (en cours de réalisation) : Diffusion d'une Politique-cadre gouvernementale en matière de télétravail

Le cadre de référence en matière de télétravail a été diffusé à l'été 2018 et des projets pilotes ministériels ont été lancés à l'automne de cette même année. L'analyse des projets pilotes en matière de télétravail dans la fonction publique est terminée et a permis de dégager des orientations afin de progresser dans l'établissement d'une politique-cadre en la matière qui sera diffusée en 2020-2021.

Action 4 (réalisée) : Diffusion d'une Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail

La Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail a été adoptée par le Conseil du trésor et diffusée dans le recueil de politiques de gestion.

Enfin, diverses mesures ont été mises en œuvre, au cours de l'année 2019-2020, à l'intention du personnel du Secrétariat du Conseil du trésor. Des actions prioritaires ont été déterminées en matière de mobilisation et de développement de l'expertise et elles ont été réalisées conformément à la planification annuelle prévue. En ce qui concerne la mobilisation, la réalisation de parcours d'intégration pour tout nouvel employé ou employée, l'animation d'ateliers sur divers sujets d'intérêt, comme la performance, la santé mentale et la gestion du stress, la tenue d'entrevues de départ ainsi que l'accompagnement des gestionnaires en matière de gestion du changement font partie des interventions effectuées. En matière de développement de l'expertise, des activités de planification des besoins de formation et d'accompagnement structuré de personnel vers des postes d'encadrement et la réalisation de diverses formations font partie des mesures mises de l'avant.

OBJECTIF 8 : SOUTENIR LES ORGANISMES PUBLICS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES ET DE PERFORMANCE

Contexte lié à l'objectif : Le Secrétariat contribue au déploiement d'une administration publique performante en apportant son soutien aux ministères et organismes dans l'application des orientations et des règles gouvernementales en matière de gestion des ressources de l'État. L'élaboration et la diffusion de guides, une bonne communication de l'information, la sensibilisation, la formation, l'accompagnement et l'expertise-conseil sont des moyens par lesquels le Secrétariat exerce ses fonctions de soutien et d'encadrement auprès des ministères et organismes.

Au cours des prochaines années, le Secrétariat continuera à fournir le soutien nécessaire pour assurer la connaissance et l'appropriation, par les ministères et organismes, des orientations, des règles gouvernementales et des saines pratiques en matière de gestion des ressources financières, humaines et informationnelles ainsi que de gestion contractuelle et de gestion axée sur les résultats.

Indicateur 8.1 : Taux moyen de satisfaction des organismes publics¹⁴

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Cibles	Taux moyen de satisfaction établi	+ 5 % comparé à 2019-2020	+ 5 % comparé à 2020-2021	+ 5 % comparé à 2021-2022
Résultats	Le taux moyen de satisfaction a été établi, et il se situe à 89 % Cible atteinte	—	—	—

Explication du résultat obtenu en 2019-2020

Le Secrétariat du Conseil du trésor s'est engagé à mesurer, sur une base annuelle, le taux moyen de satisfaction des organismes publics à l'égard des services qui leur offre. L'année 2019-2020 lui a permis d'élaborer la démarche méthodologique, de tenir le sondage et d'établir le premier taux de satisfaction global.

Pour ce faire, le Secrétariat a effectué des travaux de veille et d'étalonnage sur les meilleures pratiques et il a consulté différents spécialistes afin de déterminer l'outil le plus approprié pour sonder les organisations qui reçoivent ses services. Un premier échantillon de personnes qui étaient fréquemment en contact avec l'un des sept secteurs d'encadrement¹⁵ du Secrétariat a été constitué. Ces dernières ont été invitées à remplir un sondage en ligne, soit la méthode de collecte privilégiée, entre le 20 février et le 6 mars 2020.

14. L'indicateur mesure la proportion des organismes publics qui ont répondu « très satisfaits » ou « assez satisfaits » à l'égard du soutien apporté par les unités administratives du Secrétariat chargées d'élaborer et d'assurer le suivi des règles et des décisions gouvernementales.

15. Des services d'encadrement sont offerts à l'ensemble des organismes publics dans les domaines suivants : la gestion budgétaire et des effectifs, les infrastructures publiques, les ressources informationnelles, les marchés publics, la planification stratégique et l'évaluation de programme, la gestion des ressources humaines et, enfin, les négociations, les relations de travail et la rémunération globale.

Le sondage a permis au Secrétariat de cibler le type de services le plus fréquemment utilisé par les différentes personnes répondantes (soutien-conseil, formation, documents de référence), la satisfaction à l'égard d'aspects propres à chacun des services ainsi que des suggestions d'amélioration. Grâce à ces données, le Secrétariat pourra déterminer les actions prioritaires à entreprendre afin d'améliorer le taux moyen de satisfaction pour la prochaine année.

2.2 Déclaration de services aux citoyens

Sommaire des résultats des engagements de la déclaration de services aux citoyens

Accessibilité

Engagement : Quel que soit leur lieu de résidence au Québec, les citoyennes et citoyens ainsi que les entreprises doivent pouvoir recourir aux services du Secrétariat.

Afin de faciliter l'accès aux renseignements, le Secrétariat met à la disposition de la population une ligne sans frais pendant les heures d'ouverture des bureaux (1 866 552-5158). La liste des services offerts peut également être consultée en tout temps sur le [site Web du Secrétariat](#).

Accueil et comportement

Engagement : Lorsqu'il traite avec les citoyennes et citoyens, le personnel du Secrétariat doit adopter des attitudes d'accueil, d'écoute et d'empressement.

Le tableau suivant présente les résultats comparatifs des demandes d'intervention reçues au Secrétariat, par types d'intervention, au cours des trois dernières années.

Type d'intervention	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018
Plaintes fondées ¹⁶	0	0	0
Plaintes non fondées ¹⁷	43	24	14
Plaintes hors compétence ¹⁸	13	9	8
Total	56	33	22

Au cours de l'exercice financier 2019-2020, le Secrétariat a reçu 56 demandes d'intervention. De ce nombre, 13 ne relevaient pas de sa compétence, et 43 étaient non fondées. Aucune plainte fondée n'a été enregistrée au cours des trois derniers exercices.

L'augmentation du nombre de plaintes non fondées est due à l'entrée en vigueur de nouvelles normes applicables en matière de rémunération et aux questions que ces dernières ont soulevées auprès des personnes visées.

16. Une plainte fondée est une insatisfaction à l'égard de la prestation de services du personnel du Secrétariat ou encore de l'application d'une directive ou d'une politique.

17. Une plainte est considérée comme non fondée quand, après vérification, il n'existe aucun lien entre les activités du Secrétariat, un acte de son personnel ou encore les conséquences d'une politique ou d'une directive, et la situation à l'origine de la plainte.

18. Une plainte est considérée comme étant hors compétence lorsque sa responsabilité relève d'une autre instance gouvernementale, que son traitement est encadré par une législation ou que son sujet a déjà été porté à l'attention d'un tribunal.

Traitement des demandes de renseignements

Engagement :

Le Secrétariat entend :

- transmettre des renseignements clairs, précis et complets ;
- expédier un accusé de réception, au plus tard dans les dix jours ouvrables après la réception d'une demande écrite (lettre ou courriel), dans lequel on précisera le délai de transmission des renseignements demandés ;
- être équitable et impartial dans le traitement des demandes ;
- réduire au minimum le nombre d'intervenants auxquels le demandeur devra recourir ;
- assurer la transparence par l'application de sa [politique sur le traitement des plaintes](#).

Le tableau suivant présente les résultats comparatifs des demandes reçues au Secrétariat au cours des trois dernières années.

Demandes reçues	Résultats 2019-2020	Résultats 2018-2019	Résultats 2017-2018
Renseignements généraux	3 186	3 537	3 135
Programme d'identification visuelle du gouvernement du Québec	1 108	788	793
Total	4 294	4 325	3 928

Alors que les demandes de renseignements généraux ont légèrement diminué (- 10 %) en 2019-2020 (3 186), par rapport à 2018-2019 (3 537), celles en lien avec le Programme d'identification visuelle du gouvernement du Québec sont passées de 788, en 2018-2019, à 1 108 en 2019-2020 (+ 41 %). Cette augmentation importante s'explique par les modifications aux normes visuelles, entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2019.

3. LES RESSOURCES UTILISÉES

3.1 Utilisation des ressources humaines

Répartition de l'effectif par secteur d'activité

Effectif au 31 mars 2020, incluant le nombre de personnes occupant un poste régulier ou occasionnel, à l'exclusion des étudiantes et étudiants et des stagiaires

Secteur d'activité	2019-2020	2018-2019	Écart
1. Direction et administration	162	155	7
2. Sous-secrétariat aux politiques budgétaires et aux programmes	63	60	3
3. Sous-secrétariat à la performance et à l'application de la Loi sur l'administration publique	42	31	11
4. Sous-secrétariat à la négociation, aux relations de travail et à la rémunération globale	83	75	8
5. Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique et à la rémunération globale intersectorielle	135	101	34
6. Sous-secrétariat aux marchés publics	60	55	5
7. Sous-secrétariat du dirigeant principal de l'information et de la transformation numérique	106	74	32
8. Sous-secrétariat aux infrastructures publiques	45	38	7
Total	696	589	107

Formation et perfectionnement du personnel

Répartition des dépenses totales destinées à la formation et au perfectionnement du personnel par champ d'activité

Champ d'activité	2019	2018
Favoriser le perfectionnement des compétences	568 121 \$	478 912 \$
Soutenir l'acquisition des habiletés de gestion	109 556 \$	139 310 \$
Acquérir de nouvelles connaissances technologiques	20 496 \$	18 624 \$
Favoriser l'intégration du personnel et le cheminement de carrière	67 331 \$	25 323 \$
Améliorer les capacités de communication orale et écrite	1 780 \$	13 791 \$

Évolution des dépenses en formation

Répartition des dépenses en formation	2019	2018
Proportion de la masse salariale	1,57 %	1,55 %
Nombre moyen de jours de formation par personne	2,66	2,69
Somme allouée par personne	1 388,96 \$	1 373,12 \$

Jours de formation selon les catégories d'emploi

Catégorie d'emploi	2019	2018
Cadres	254	347
Ressources professionnelles	1 162,62	925
Fonctionnaires	161,73	154

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

Le taux de départ volontaire de la fonction publique est le rapport, exprimé en pourcentage, entre le nombre d'employés régulier (temporaires et permanents), qui ont volontairement quitté l'organisation (démission ou retraite) durant une période de référence, généralement l'année financière, et le nombre moyen d'employés au cours de cette même période. Le taux de départ volontaire ministériel comprend aussi les mouvements de sortie de type mutation.

Les départs involontaires comprennent toutes les situations indépendantes de la volonté de l'employé, notamment les situations où celui-ci se voit imposer une décision. Cela comprend, par exemple, les mises à pied et les décès.

Données accessibles concernant le taux de départ volontaire

Le taux de départ volontaire de la fonction publique ne comprend pas les mouvements de type mutation et n'est donc pas comparable au taux de départ volontaire ministériel. Toutefois, le taux de départ volontaire ministériel serait comparable à la moyenne de l'ensemble des taux de départ volontaire de chaque organisation, puisqu'il comprendrait alors les mouvements de type mutation.

Taux de départ volontaire (taux de roulement) du personnel régulier

	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Taux de départ volontaire (%)	16,34	22,24	24,14

Taux d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employés dont la performance a été évaluée

Taux d'employés ayant reçu des attentes et taux d'employés dont la performance a été évaluée

	2019-2020
Taux d'employés ayant reçu des attentes (%)	76,7
Taux d'employés dont la performance a été évaluée (%)	89,2

3.2 Utilisation des ressources financières

Programme 1 – Soutien au Conseil du trésor

Secteur d'activité	Budget de dépenses révisé 2019-2020 (000 \$) (A) ¹⁹	Dépenses prévues au 31 mars 2020 (000 \$) (B) ¹⁹	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$) Source : comptes publics 2018-2019 (C)	Écart (000 \$) (A-B)	Variation (B/A)
Direction et administration	38 297,8	33 709,0	30 505,1	4 588,8	88,0 %
Gouvernance en gestion des ressources humaines	20 946,9	18 057,4	16 760,8	2 889,5	86,2 %
Gouvernance en gestion des ressources budgétaires et d'infrastructures	13 653,9	12 657,4	10 478,6	996,5	92,7 %
Gouvernance en gestion des ressources informationnelles	11 223,8	9 227,9	5 737,6	1 995,9	82,2 %
Gouvernance en gestion des marchés publics	6 278,2	4 668,4	4 968,5	1 609,8	74,4 %
Total du programme 1	90 400,6	78 320,1	68 450,6	12 080,5	86,6 %

Principales variations

Budget de dépenses révisé 2019-2020 comparé aux dépenses prévues au 31 mars 2020

La dépense prévue totale du programme 1 est inférieure au budget de dépenses révisé. Cet écart s'explique principalement par l'application de mesures de contrôle des dépenses. Il s'agit plus précisément :

- de l'effet combiné du taux de roulement du personnel et du délai nécessaire pour pourvoir des emplois ;
- du recours limité aux services externes par le Secrétariat et du report de certains travaux ;
- de la gestion rigoureuse et serrée des dépenses de nature administrative.

¹⁹. Estimation selon les données accessibles le 3 juillet 2020

Programme 2 – Soutien aux fonctions gouvernementales

Secteur d'activité	Budget de dépenses révisé 2019-2020 (000 \$) (A) ²⁰	Dépenses prévues au 31 mars 2020 (000 \$) (B) ²⁰	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$) Source : comptes publics 2018-2019 (C)	Écart (000 \$) (A-B)	Variation (B/A)
Financement des services gouvernementaux	111 992,8	128 254,6	105 732,8	- 16 261,8	114,5 %
Financement de l'Autorité des marchés publics	15 200,0	15 200,0	7 000,0	0,0	100 %
Financement des activités gouvernementales de recherche, d'examen et d'enquête	7 873,0	7 850,6	11 496,9	22,4	99,7 %
Financement des conditions de travail	1 220 271,1	1 232 038,0	186 764,9	- 11 766,9	101 %
Provision afin d'augmenter, avec l'approbation du Conseil du trésor, tout crédit en vue de la réalisation de la stratégie pour une administration publique numérique	7 670,6	0	0	7 670,6	0 %
Financement du passif au titre des sites contaminés	0	59 158,6	74 727,6	- 59 158,6	S. O.
Total du programme 2	1 363 007,5	1 442 501,8	385 722,2	- 79 494,3	105,8 %

Principales variations

Budget de dépenses révisé 2019-2020 comparé aux dépenses prévues au 31 mars 2020

- Au financement des services gouvernementaux, la dépense prévue est supérieure au budget de dépenses révisé. Cette variation est principalement attribuable à la réévaluation du financement accordé au Centre de services partagés du Québec.
- Au financement des conditions de travail, la dépense prévue est supérieure au budget de dépenses révisé. Cet écart est attribuable à la dépense associée à la comptabilisation des conditions de travail du personnel de la fonction publique.
- À la provision pour augmenter, avec l'approbation du Conseil du trésor, tout crédit pour la réalisation de la stratégie pour une administration publique numérique, comme il s'agit d'une provision qui permet le transfert de crédits, aucune comptabilisation de dépense n'est effectuée au portefeuille du Conseil du trésor ou de l'Administration gouvernementale, puisque les dépenses figurent dans les programmes des ministères et organismes.
- Au financement du passif au titre des sites contaminés, la dépense prévue correspond à la variation annuelle de la valeur des obligations environnementales du gouvernement.

20. Estimation selon les données accessibles le 3 juillet 2020

Programme 3 – Commission de la fonction publique

La Commission de la fonction publique administre ses dépenses de façon autonome et rend compte de ses résultats dans son rapport annuel.

Programme 4 – Régimes de retraite et d'assurances

Secteur d'activité	Budget de dépenses révisé 2019-2020 (000 \$) (A) ²¹	Dépenses prévues au 31 mars 2020 (000 \$) (B) ²¹	Dépenses réelles 2018-2019 (000 \$) Source : comptes publics 2018-2019 (C)	Écart (000 \$) (A-B)	Variation (B/A)
Régime de retraite des fonctionnaires	21 613,5	23 607,0	19 910,9	- 1 993,5	109,2 %
Régime de retraite de certains enseignants	22 113,0	21 712,2	20 665,4	400,8	98,2 %
Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics	139 517,1	156 659,8	139 744,6	- 17 142,7	112,3 %
Assurances collectives sur la vie des employés des secteurs public et parapublic	4 461,7	2 224,8	2 110,8	2 326,5	47,9 %
Régime de retraite des agents de la paix en services correctionnels	22 889,5	21 816,9	21 156,3	1 072,6	95,3 %
Régime de retraite des juges	26 593,6	24 650,1	25 919,3	1 943,5	92,7 %
Régime de retraite des membres de la Sûreté du Québec	52 689,1	52 342,0	46 492,5	347,1	99,3 %
Régime de retraite du personnel d'encadrement	143 877,4	87 826,3	86 979,0	56 051,1	61,0 %
Total du programme 4	433 754,9	390 839,1	362 978,8	43 005,4	90,0 %

Principales variations

Budget de dépenses révisé 2019-2020 comparé aux dépenses prévues au 31 mars 2020

- La dépense prévue correspond à la variation annuelle de la valeur régimes de retraite et d'assurances du gouvernement.

21. Estimation selon les données accessibles le 3 juillet 2020

Programme 5 – Fonds de suppléance

Le Fonds de suppléance permet le transfert de crédits entre les programmes et vise principalement à pourvoir aux dépenses additionnelles et imprévues pouvant survenir dans l'un ou l'autre des programmes gouvernementaux. Ainsi, les budgets prévus au Fonds de suppléance sont affectés en cours d'exercice financier dans les divers programmes des ministères et organismes budgétaires, à la suite des décisions du Conseil du trésor. Ces décisions sont de nature confidentielle en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

3.3 Utilisation des ressources informationnelles

Bilan des réalisations en matière de ressources informationnelles

Au cours de l'exercice 2019-2020, des travaux d'analyse préliminaire, d'architecture détaillée et de réalisation technique ont été menés à terme pour les projets suivants :

- Développement du système intégré d'information de gestion en ressources humaines, volet études quantitatives
 - Ce projet, terminé en cours d'exercice, vise la mise en place d'un comptoir de données sur les ressources humaines, permettant de les exploiter afin de soutenir le gouvernement dans sa prise de décision. Ce projet de développement du système permet, notamment, de soutenir l'application des sections I, III et IV du chapitre II de la Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État.
- Développement du système intégré de gestion des ressources informationnelles, volet interventions en ressources informationnelles
 - Ce projet, complété en cours d'exercice, vise à mettre à la disposition des organismes publics assujettis à la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles un outil pour produire et transmettre au dirigeant principal de l'information les informations relatives à la planification de leurs ressources informationnelles ainsi qu'à l'encadrement de leurs projets en la matière, en conformité avec les obligations légales.
- Réalisation du dossier d'affaires dans le cadre du renouvellement et du rehaussement du Système électronique d'appel d'offres (SEAO) du gouvernement du Québec
 - Le SEAO est une application accessible par Internet, qui rassemble les différents avis de marchés publics en provenance de la plupart des organismes publics du Québec. Ces derniers sont tenus d'utiliser le SEAO pour la publication de leurs avis, la distribution de leurs documents d'appel d'offres et la publication des renseignements de leurs contrats, et ce, conformément à la Loi sur les contrats des organismes publics. Puisque le contrat pour l'exploitation de l'actuel SEAO arrive à échéance en 2022, un dossier d'affaires visant le renouvellement et le rehaussement du système a été approuvé par le Conseil du trésor.

Par ailleurs, le Secrétariat a poursuivi le déploiement des outils collaboratifs en infonuagique, conformément aux orientations gouvernementales. Finalement, plusieurs travaux d'évolution et d'entretien des systèmes existants ont également été réalisés afin d'assurer la continuité des services de l'organisation. Des sommes ont été consacrées à l'acquisition de biens qui favorisent l'efficacité et à la sécurité des infrastructures et des systèmes informatiques, notamment pour l'exécution d'audits de sécurité et l'exploitation d'une console de télésurveillance.

Dépenses et investissements réels en ressources informationnelles en 2019-2020

Type d'intervention	Investissements (\$)	Dépenses (\$)
Projet ²²	787 364,60 \$	-
Activités ²³	2 020 155,43 \$	9 753 544,69 \$
Total	2 807 520,03 \$	9 753 544,69 \$

-
22. Interventions en ressources informationnelles constituant des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement.
23. Toutes les autres interventions en ressources informationnelles, récurrentes et non récurrentes, qui ne constituent pas des projets en ressources informationnelles au sens de l'article 16.3 de la Loi.

4. ANNEXES – AUTRES EXIGENCES

4.1 Gestion et contrôle des effectifs

Répartition des effectifs en heures rémunérées pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020²⁴

Catégorie	Heures travaillées [1]	Heures supplémentaires [2]	Total des heures rémunérées [3] = [1] + [2]	Total en ETC transposés [4] = [3] / 1 826,3
Personnel d'encadrement	149 429,2	0	149 429,2	81,8
Personnel professionnel	815 501,9	12 080,3	827 582,2	453,1
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	176 195,5	1 879,2	178 074,8	97,5
Total 2019-2020	1 141 126,6	13 959,5	1 155 086,2	632,5
Total 2018-2019	989 588,9	9 845,9	999 434,8	547,3

Contrats de service

Contrats de service comportant une dépense de 25 000 \$ et plus, conclus entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

	Nombre	Valeur
Contrats de service avec une personne physique (en affaires ou non)	13	1 507 006,00 \$
Contrats de service avec un contractant autre qu'une personne physique ²⁵	29	5 444 135,22 \$
Total des contrats de service	42	6 951 141,22 \$

24. Les étudiantes et étudiants et les stagiaires ne sont pas comptabilisés pour les entités assujetties à la Loi sur la fonction publique.

25. Un contractant autre qu'une personne physique inclut les personnes morales de droit privé et les sociétés en nom collectif, en commandite ou en participation.

4.2 Développement durable

Sommaire des résultats 2019-2020 du Plan d'action de développement durable 2016-2020

Le Plan d'action de développement durable 2016-2020 du Secrétariat du Conseil du trésor a permis de réaliser des actions qui contribuent à l'atteinte des objectifs gouvernementaux inscrits à la Stratégie gouvernementale de développement durable 2015-2020.

Objectif gouvernemental 1.1 : Renforcer les pratiques de gestion écoresponsable dans l'administration publique

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
1. Promouvoir la réduction des impressions papier ainsi que le transfert et la consultation d'information numérique plutôt que l'envoi de documents en format papier	Nombre d'activités de promotion effectuées	Deux activités par année	Quatre capsules d'information ont été diffusées dans l'intranet afin de promouvoir l'objectif.	Atteinte
2. Promouvoir une saine gestion documentaire	Nombre d'activités de promotion effectuées	Deux activités par année	Une nouvelle politique sur la gestion documentaire a été diffusée, et des exercices ciblés de déclassement ont été réalisés.	Atteinte
3. Promouvoir la réduction des déplacements et l'utilisation de modes de transport collectifs et actifs pour le personnel	Nombre d'activités de promotion effectuées	Cinq activités par année	Cinq activités de promotion ont été réalisées en cours d'année et diffusées sur l'intranet.	Atteinte
4. Promouvoir les achats de produits et de services ayant été sélectionnés à partir de critères écoresponsables	Nombre d'activités de promotion effectuées	Trois activités par année	Trois activités ont été réalisées, dont deux diffusées sur l'intranet.	Atteinte

Objectif gouvernemental 1.2 : Renforcer la prise en compte des principes de développement durable par les ministères et organismes publics

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
5. Poursuivre la promotion de l'existence des principes de développement durable lors de la planification des projets majeurs d'infrastructures publiques	Nombre d'activités de promotion effectuées	Quatre activités par année	Quatre activités de promotion ont été réalisées lors de formations auprès de partenaires du secteur public.	Atteinte

Objectif gouvernemental 1.4 : Poursuivre le développement des connaissances et des compétences en matière de développement durable dans l'administration publique

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
6. Offrir des activités de sensibilisation en matière de développement durable	Nombre d'activités de sensibilisation offertes	Trois activités de sensibilisation par année	Six activités de sensibilisation ont été réalisées en cours d'année et diffusées sur l'intranet.	Atteinte

Objectif gouvernemental 1.5 : Renforcer l'accès et la participation à la vie culturelle en tant que levier de développement social, économique et territorial

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
7. Promouvoir les activités sociales et culturelles en créant une section dans l'intranet et faciliter l'accès à de telles activités	Nombre d'activités offertes par le club social	Une activité par année	Quatre activités ont été diffusées dans l'intranet en cours d'année.	Atteinte
7. Promouvoir les activités sociales et culturelles en créant une section dans l'intranet et faciliter l'accès à de telles activités	Section intranet de la culture élaborée et bonifiée	Élaboration de la section d'ici le 31 mars 2017 Ajout d'un hyperlien par année	La section élaborée en 2017 est régulièrement alimentée. En 2019, une capsule y a été ajoutée.	Atteinte

Objectif gouvernemental 5.1 : Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
8. Offrir des activités de promotion, de sensibilisation et de formation en matière de saines habitudes de vie	Nombre d'activités de promotion, de sensibilisation et de formation offertes	Cinq activités par année	Seize capsules ont été diffusées pour informer le personnel sur les différents aspects des saines habitudes de vie.	Atteinte
9. Promouvoir l'accès aux milieux propices à la pratique de l'activité physique et valoriser un mode de vie plus actif	Nombre d'activités de promotion et de valorisation effectuées	Une activité par année	Dix capsules ont été diffusées pour informer le personnel sur la santé physique.	Atteinte

Objectif gouvernemental 5.2 : Agir pour que les milieux de vie soient plus sains et sécuritaires

Actions	Indicateurs	Cibles 2019-2020	Résultats 2019-2020	Atteinte de la cible
10. Promouvoir la prévention en matière de santé et sécurité au travail	Nombre d'activités d'information et de sensibilisation offertes	Une activité par année	La Politique sur la sécurité des biens et des personnes a été adoptée, et six capsules d'information ont été diffusées.	Atteinte

4.3 Occupation et vitalité des territoires

Le Secrétariat n'est pas porteur de mesures relatives à la Stratégie gouvernementale pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires 2018-2022. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

4.4 Divulgence d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics

En 2019-2020, aucune divulgation ou communication, en vertu de l'article 25 de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, n'a été reçue par la personne responsable du suivi.

4.5 Accès à l'égalité en emploi

Données globales

Effectif régulier au 31 mars 2020

Nombre de personnes occupant un poste régulier
668

Nombre total des personnes embauchées, selon le statut d'emploi, au cours de la période 2019-2020

Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
44	32	27	13

Membres des minorités visibles et ethniques (MVE), anglophones, Autochtones et personnes handicapées

Embauche des membres de groupes cibles en 2019-2020

Statut d'emploi	Nombre total de personnes embauchées 2019-2020	Nombre de membres des minorités visibles et ethniques embauchés	Nombre d'anglophones embauchés	Nombre d'Autochtones embauchés	Nombre de personnes handicapées embauchées	Nombre de personnes embauchées membres d'au moins un groupe cible	Taux d'embauche des membres d'au moins un groupe cible par statut d'emploi (%)
Régulier	44	11	0	1	0	0	27,27
Occasionnel	32	4	0	0	0	0	12,50
Étudiant	27	5	0	0	0	0	18,52
Stagiaire	13	1	0	0	0	0	7,70

Évolution du taux d'embauche global des membres des groupes cibles par statut d'emploi²⁶

Statut d'emploi	2019-2020	2018-2019	2017-2018
Régulier (%)	25,00	16,33	28,88
Occasionnel (%)	12,50	25,00	26,31
Étudiant (%)	18,52	20,00	30,76
Stagiaire (%)	7,70	25,00	20,00

26. **Rappel de l'objectif d'embauche**

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des employés réguliers, occasionnels, étudiants et stagiaires étant des membres des minorités visibles et ethniques, des anglophones, des Autochtones ou des personnes handicapées, afin de hausser la présence de ces groupes dans la fonction publique.

Évolution de la présence des membres des groupes cibles (excluant les membres des minorités visibles et ethniques) au sein de l'effectif régulier – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année²⁷

Groupe cible	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier au 31 mars 2018 (%)
Anglophones	4	0,60	4	0,70	4	0,76
Autochtones	5	0,75	4	0,70	4	0,76
Personnes handicapées	8	1,20	7	1,22	4	0,76

Évolution de la présence des membres des minorités visibles et ethniques (MVE) au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultats comparatifs au 31 mars de chaque année²⁸

Groupe cible par regroupement de régions	Nombre au 31 mars 2020	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2020 (%)	Nombre au 31 mars 2019	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2019 (%)	Nombre au 31 mars 2018	Taux de présence dans l'effectif régulier et occasionnel au 31 mars 2018 (%)
MVE Montréal/Laval	4	57,14	4	66,67	4	50,0
MVE Capitale-Nationale	72	10,11	59	9,67	48	8,8

Présence des membres des minorités visibles et ethniques au sein de l'effectif régulier et occasionnel – résultat pour le personnel d'encadrement au 31 mars 2020²⁹

Groupe cible	Personnel d'encadrement (nombre)	Personnel d'encadrement (%)
Minorités visibles et ethniques	5	5,81

27. Rappel de la cible de représentativité

Pour les personnes handicapées, atteindre la cible ministérielle de 2 % de l'effectif régulier.

28. Rappel des cibles de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, les cibles régionales suivantes :

- Montréal/Laval : 41 %
- Outaouais/Montérégie : 17 %
- Estrie/Lanaudière/Laurentides : 13 %
- Capitale-Nationale : 12 %
- Autres régions : 5 %

29. Rappel de la cible de représentativité

Pour les membres des minorités visibles et ethniques, atteindre, au sein de l'effectif régulier et occasionnel, la cible de représentativité de 6 % pour l'ensemble du personnel d'encadrement.

Femmes

Taux d'embauche des femmes en 2019-2020 par statut d'emploi

	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire	Total
Nombre total de personnes embauchées	44	32	27	13	116
Nombre de femmes embauchées	26	25	14	6	71
Taux d'embauche des femmes (%)	59,09	78,12	51,85	46,15	61,20

Pour le tableau suivant, il est à noter que le personnel professionnel inclut les ingénieurs, les avocats, les notaires, les conseillers en gestion des ressources humaines, les enseignants, les médecins et les dentistes.

Taux de présence des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2020

Groupe cible	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien	Personnel de bureau	Agentes et agents de la paix	Personnel ouvrier	Total
Effectif total (hommes et femmes)	86	493	70	19	0	0	668
Femmes	39	250	53	19	0	0	361
Taux de représentativité des femmes (%)	45,35	50,71	75,71	100	0	0	54,04

Autres mesures ou actions favorisant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi

Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)

Nombre de dossiers soumis au Centre de services partagés du Québec en lien avec le PDEIPH

Automne 2019 (cohorte 2020)	Automne 2018 (cohorte 2019)	Automne 2017 (cohorte 2018)
2	3	0

Nombre de nouveaux participants et participantes au PDEIPH accueillis du 1^{er} avril au 31 mars

2019-2020	2018-2019	2017-2018
1	1	0

Autres mesures ou actions en 2019-2020 (activités de formation des gestionnaires, activités de sensibilisation, etc.)

Mesure ou action	Groupe cible	Nombre de personnes visées
La formation Composer avec la diversité a été donnée à un groupe de gestionnaires et d'employées et employés, en février 2020, pour l'accroissement de leurs habiletés à travailler et à collaborer dans la diversité.	Tous	Quatorze employées et employés, dont un ou une gestionnaire

4.6 Code d'éthique et de déontologie des administratrices et administrateurs publics

Le Secrétariat n'est pas assujéti au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

4.7 Gouvernance des sociétés d'État

Le Secrétariat n'est pas assujéti à la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

4.8 Allégement réglementaire et administratif

Allégement réglementaire

En 2019-2020, le Secrétariat du Conseil du trésor a produit différents projets de règlement, mais aucun n'a fait l'objet d'une analyse d'impact réglementaire, puisque ces projets ne comportaient pas d'éléments susceptibles d'avoir une incidence sur les entreprises.

Durant la même période, la Loi instituant le Centre d'acquisitions gouvernementales et Infrastructures technologiques Québec et modifiant d'autres dispositions a été sanctionnée, et le projet de loi soumis aux parlementaires avait fait l'objet d'une étude d'impact réglementaire.

Ainsi, le projet de loi a été préparé en respect des fondements et des principes de la bonne réglementation. Il n'impose pas de nouvelles règles ou formalités administratives aux entreprises et n'engendrera pas de coûts additionnels pour ces dernières. Il vise plutôt une réorganisation interne, dans le domaine des acquisitions, en réponse à un besoin clairement défini. La modification législative est nécessaire, puisque c'est le seul moyen de changer le modèle actuel des acquisitions en achats regroupés des organismes publics. Elle ne restreint pas le commerce et est en harmonie avec les règles des principaux partenaires commerciaux du Québec.

Allégement administratif

Le Secrétariat du Conseil du trésor n'est pas assujéti à l'exigence qui vise la réduction de 30 % du coût des formalités administratives. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

Objectif de réduction de 30 % du coût des formalités administratives

Le Secrétariat du Conseil du trésor n'est pas assujéti à l'exigence qui vise la réduction de 30 % du coût des formalités administratives. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

4.9 Accès aux documents et protection des renseignements personnels

Nombre total de demandes reçues en 2019-2020

Nombre total de demandes reçues
127

Nombre de demandes traitées, en 2019-2020, en fonction de leur nature et des délais

Délai de traitement	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectification
0 à 20 jours	69	1	-
21 à 30 jours	28	1	-
31 jours et plus (le cas échéant)	30	0	-
Total	127	2	-

Nombre de demandes traitées, en 2019-2020, en fonction de leur nature et des décisions rendues

Décision rendue	Demandes d'accès à des documents administratifs	Demandes d'accès à des renseignements personnels	Rectifications	Dispositions de la Loi invoquées ³⁰ ↓
Acceptée (entièrement)	47	0	-	S. O.
Partiellement acceptée	30	1	-	1, 9, 13, 14, 15, 21, 22, 23, 24, 27, 28.1, 29, 30, 31, 33, 34, 37, 38, 39, 41, 48, 53, 54 et 59 Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12) : 9
Refusée (entièrement)	25	0	-	1, 9, 14, 18, 19, 21, 22, 27, 28.1, 29, 30, 31, 33, 34, 37, 39, 40 et 48
Autres ³¹	25 (1 désistement)	1	-	1, 15 et 42

30. Il s'agit des dispositions invoquées selon la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

31. Ce point englobe toute décision selon laquelle la totalité de la demande est irrecevable (LAI, art. 42), inapplicable (LAI, art. 9) ou redirigée vers un ou d'autres organismes publics (LAI, art. 48). Il comptabilise également toute décision selon laquelle aucun document visé par la demande n'est détenu (LAI, art. 1) ou tout autre type de situation, par exemple un désistement.

Mesures d'accommodement et avis de révision, 2019-2020

Nombre total de demandes d'accès ayant fait l'objet de mesures d'accommodement raisonnable	Nombre d'avis de révision reçus de la Commission d'accès à l'information
0	1

4.10 Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Comité permanent et mandataire, 2019-2020

Questions	Réponses
Avez-vous un ou une mandataire ?	Oui
Combien d'employées et d'employés votre organisation compte-t-elle ?	50 ou plus
Avez-vous un comité permanent ?	Oui
Si oui, y a-t-il eu des rencontres des membres du comité permanent au cours de l'exercice ?	Non
Si oui, donnez le nombre de ces rencontres :	
Au cours de l'exercice, avez-vous pris des mesures pour faire connaître à votre personnel le ou la mandataire et, le cas échéant, les membres du comité permanent de votre organisation ?	Non
Si oui, expliquez lesquelles :	

Statut de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Depuis mars 2011, avez-vous adopté une politique linguistique institutionnelle, qui a été approuvée par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française, ou adopté celle d'une organisation ?	Oui
Si oui, donnez la date à laquelle elle a été adoptée :	2015-11-06
Depuis son adoption, cette politique linguistique institutionnelle a-t-elle été révisée ?	Non
Si oui, donnez la date à laquelle les modifications ont été officiellement approuvées par la plus haute autorité de votre organisation, et ce, après avoir reçu l'avis de l'Office québécois de la langue française :	

Mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle

Questions	Réponses
Au cours de l'exercice, avez-vous tenu des activités pour faire connaître votre politique linguistique institutionnelle et pour former votre personnel quant à son application ?	Oui
Si oui, expliquez lesquelles :	Capsules dans l'intranet
Si non, durant le prochain exercice, quelles activités prévoyez-vous tenir pour la faire connaître et pour former votre personnel quant à son application ?	S. O.

4.11 Égalité entre les femmes et les hommes

Le Secrétariat n'est pas porteur de mesures relatives à la Stratégie gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes vers 2021. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

4.12 Politique de financement des services publics

La Politique de financement des services publics ne s'applique pas au Secrétariat. Conséquemment, aucune reddition de comptes n'est faite à cet effet.

