



# Le Réseau du leadership

## Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant  
le 31 mars 2000

Canada

## **Présentation améliorée des rapports au Parlement**

### **Document pilote**

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités*.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N<sup>o</sup> de catalogue BT31-4/82-2000

ISBN 0-660-61354-9



## Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information.

Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats – 2000*.

Ce *Rapport ministériel sur le rendement*, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports  
Secrétariat du Conseil du Trésor  
L'Esplanade Laurier  
Ottawa (Ontario) Canada K1A 0R5  
Téléphone : (613) 957-7167  
Télécopieur : (613) 957-7044

# **Le Réseau du leadership**

## **Rapport ministériel sur le rendement**

**Pour la période  
se terminant  
le 31 mars 2000**

---

Le très honorable Jean Chrétien  
Premier ministre du Canada



## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Section I : Message du Premier ministre.....  | 1  |
| Section II : Rendement du Ministère.....  | 3  |
| Contexte socio-économique .....   | 3  |
| Attentes en matière de rendement et tableau des<br>principaux engagements en matière de résultats ..... | 5  |
| Réalizations en matière de rendement.....   | 6  |
| Renseignements financiers.....  | 10 |
| Section III : Consolidation de rapports .....   | 11 |
| Section IV : Rendement financier  |    |
| Aperçu du rendement financier .....   | 11 |
| Tableaux financiers récapitulatifs .....  | 11 |
| Section V : Aperçu du Ministère   |    |
| Mandat.....   | 13 |
| Organisation ministérielle .....  | 13 |
| Section VI : Autres renseignements  |    |
| Ressources pour obtenir d'autres renseignements .....   | 14 |



## **Section I : Message du Premier ministre**

J'ai le plaisir de déposer le *Rapport ministériel sur le rendement* du Réseau du leadership pour la période se terminant le 31 mars 2000. Créé en juin 1998, l'organisme assure la promotion des réseaux de leaders, les développe et les soutient dans l'ensemble de la fonction publique du Canada, et les aide à relever le défi sans cesse présent du renouvellement de la fonction publique.

Dans le discours du Trône d'octobre 1999 de mon gouvernement, nous avons déclaré que nous mettrions l'accent sur le recrutement, le maintien en poste et l'apprentissage permanent d'un effectif compétent au sein de la fonction publique du Canada et que cela est vital pour que cette dernière demeure forte, représentative, professionnelle, non partisane et capable de fournir aux Canadiens et aux Canadiennes les services de la plus haute qualité à l'orée du XXI<sup>e</sup> siècle.

Le Réseau du leadership est une partie essentielle de ce travail, car il contribue à encourager et à identifier les futurs leaders de la fonction publique, et à favoriser l'esprit de renouveau qui permettra à cette dernière de demeurer à l'avant-garde de l'économie du savoir. Nos leaders à tous les échelons contribuent au succès de l'économie canadienne et aident à répondre aux besoins des Canadiens.

En établissant de solides partenariats avec les ministères et organismes fédéraux et des liens avec d'autres niveaux de gouvernement et d'autres institutions s'intéressant à la fonction publique, le Réseau du leadership aide à faire de la fonction publique du Canada une institution décloisonnée et un milieu de travail de premier choix. Grâce à ces partenariats et à l'aide d'une technologie moderne permettant de mettre en commun l'information et le savoir sur les questions de renouvellement, le Réseau du leadership a réalisé des progrès considérables en 1999-2000.



## Section II : Rendement du Ministère

### Contexte socio-économique

Les objectifs du Réseau du leadership consistent à promouvoir, développer et soutenir des réseaux de leaders dans l'ensemble de la fonction publique du Canada, et à les aider à relever le défi permanent du renouvellement de cette dernière.

Les priorités stratégiques actuelles de l'organisme ont été établies en étroite collaboration avec le greffier du Conseil privé et la collectivité des sous-ministres:

- aider les groupes de la fonction publique du Canada à l'égard de la mise en œuvre continue du renouvellement de la fonction publique;
- assurer la gestion efficace du groupe de valeur que représentent les sous-ministres adjoints;
- et améliorer le dialogue et le flux d'information circulant entre les leaders à tous les échelons de la fonction publique.

Le Réseau du leadership fonctionne en partenariat avec plusieurs autres organisations en vue de répondre aux nouvelles réalités et aux nouveaux besoins des citoyens par le biais du soutien qu'il apporte aux réseaux de leaders en matière de renouvellement des institutions publiques fédérales pour que ces dernières servent mieux le Canada et les Canadiens. Le tableau qui suit illustre les domaines de coopération avec les divers partenaires du Réseau :

| <b>Partenaires de prestation</b>                         | <b>Domaine de collaboration</b>  |
|--|--|
| Bureau du Conseil privé                                  | Soutien visant à accroître la capacité de relève; soutien au greffier en sa qualité de Chef de la fonction publique.   |
| Commission de la fonction publique                       | Dotation des postes de SMA.  |
| Secrétariat du Conseil du Trésor                         | Promotion et soutien de la gestion des ressources humaines et des divers aspects du renouvellement de la fonction publique, comme le développement de la collectivité des cadres intermédiaires, la fierté et la reconnaissance, la Semaine nationale de la fonction publique, le sondage auprès des employés. |
| Centre canadien de gestion                               | Mise sur pied d'ateliers d'échanges; soutien de l'apprentissage continu et de la promotion du leadership.  |
| Conseils régionaux fédéraux                              | Promotion des divers aspects du renouvellement de la fonction publique, mise en commun de l'information; soutien pour tout ce qui concerne le leadership et les communications.  |
| Collectivités fonctionnelles, secteurs publics et privés | Promotion des divers aspects du renouvellement de la fonction publique.  |

Pour tous ces partenaires, le site Web du Réseau du leadership, *leadership.gc.ca*, sert de point d'entrée et, dans certains cas, de site Web hôte. Les partenaires de notre site Web sont notamment le Groupe de travail sur une fonction publique inclusive, le Projet de recherche sur les politiques et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

## Attentes en matière de rendement et tableau des principaux engagements en matières de résultats

| <b>Tableau des principaux engagements</b>  |   |
|--|---|
| <b>Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :</b>  | <b>Qui se manifeste par :</b>   |
| Une contribution au renouvellement de la fonction publique   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les informations et les conseils fournis en appui aux SM champions de <i>La Relève</i> afin d'assurer une capacité accrue de relève au sein des ministères</li> <li>• Des ententes de partenariat avec les conseils régionaux fédéraux, les organismes du secteur public et du secteur privé qui mettent en valeur les questions liées au renouvellement de la fonction publique</li> <li>• Contribution aux efforts visant à assurer une fonction publique mieux informée et fortement motivée</li> </ul> |
| La gestion efficace de la collectivité des sous-ministres adjoints (SMA)                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réserve suffisante de SMA hautement qualifiés</li> <li>• Des instruments modernes de gestion des ressources humaines de nature à mieux servir et à mieux perfectionner les fonctionnaires de haut niveau, en tant que ressource institutionnelle</li> <li>• Accès par les intervenants à des conseils et à des renseignements pertinents et de grande qualité</li> </ul>   |
| Des communications efficaces entre les leaders de tous les niveaux de la fonction publique du Canada | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un processus d'autodéclaration facilement accessible et convivial</li> <li>• Mise sur pied d'un réseau de communication efficace, convivial, rapide, accessible et adapté</li> <li>• Mise au point d'instruments de communication favorisant le dialogue et l'échange des idées, qui soient efficaces, conviviaux, rapides accessibles et adaptables</li> </ul>  |

## **Réalisations en matière de rendement**

Le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-2000, la première année complète de fonctionnement du Réseau, présentait des renseignements sur deux catégories de résultats escomptés pendant cet exercice financier : le renouvellement de la fonction publique et la gestion collective de la collectivité des sous-ministres adjoints.

### ***Renouvellement de la fonction publique***

L'une des principales fonctions du Réseau du leadership est d'élaborer et de soutenir les activités des réseaux de leaders à l'égard du renouvellement de la fonction publique. Ces réseaux sont des instruments essentiels du renouvellement car ils permettent de diffuser le savoir rapidement et efficacement et ainsi de favoriser un changement positif.

Voici comment les résultats visés ont été obtenus.

#### ***Moyens de communication***

Lancé en juin 1999, le site Web du Réseau du leadership (<http://leadership.gc.ca>) constitue un réseau de communication rapide et souple, un guichet Internet unique où les fonctionnaires peuvent trouver de l'information provenant de plus de 8 000 sites Web gouvernementaux, leur permettant du même coup d'accroître leur efficacité et d'éviter le double emploi. Les services lancés sur le site au cours de la période visée sont notamment :

- *Diffusion sur le Web (Transmiweb)* — Le suivi de quatre de nos activités prototypes nous indique qu'une moyenne de 725 personnes se sont branchées sur chacune d'elles; ce nombre est égal aux prévisions.
- *Forums de discussion interactifs* — Y sont abordés des sujets comme le perfectionnement professionnel, une fonction publique inclusive et la Norme générale de classification.

En moins d'un an, le site *leadership.gc.ca* est devenu un instrument efficace de communication utilisant une technologie Internet de pointe pour établir des partenariats et des réseaux, et contribuer à un meilleur leadership à tous les niveaux.

Pour évaluer la qualité du service, le Réseau du leadership a recours à un processus en ligne fondé sur le courrier électronique et visant à obtenir les réactions des gens; un programme informatique recueillant continuellement des données sur le nombre de connexions (chaque fois qu'un utilisateur se branche sur le site), la durée des visites et le point d'origine des utilisateurs. Le site reçoit continuellement sur son rendement les réactions d'un groupe consultatif composé de cent volontaires. Jusqu'au mois de mars 2000, le site a enregistré 10 500 000 connexions et 142 000 visites d'une durée moyenne de 24 minutes chacune. Le magazine *NetLife* de Sympatico, le chef de file des périodiques canadiens sur le réseau Internet au foyer, a décerné quatre étoiles au site, lequel a également fait l'objet de plusieurs articles en ligne et dans les journaux.

### ***Le processus d'auto-identification***

En 1999-2000, le Réseau du leadership a mis à la disposition de tous les fonctionnaires des outils accessibles et faciles à utiliser afin que ceux-ci puissent cerner leur propre potentiel et leurs aptitudes en matière de leadership.

Grâce à *MonLeadership.gc.ca*, les utilisateurs peuvent choisir de la documentation qui les intéresse sur le site du Réseau du leadership et la faire afficher dans des pages qu'ils peuvent personnaliser. Plus de 850 fonctionnaires se sont prévalus de ce service.

### ***Outils de communication***

Au cours de l'année visée, le Réseau du leadership a élaboré des outils de communication visant à promouvoir le dialogue et l'échange d'idées entre les leaders à tous les échelons de la fonction publique.

Dans le cadre du soutien professionnel qu'il fournit au chef de la fonction publique du Canada, l'organisme a produit et diffusé le magazine *Une journée dans la vie de la fonction publique du Canada*. Le but de ce magazine est de donner un visage humain à la fonction publique fédérale et, par la même occasion, d'informer et d'inspirer les gens, de susciter fierté et reconnaissance et d'appuyer les initiatives de recrutement et de maintien en poste. Le premier numéro (paru en juin 1999) établissait le profil de 56 fonctionnaires œuvrant dans divers domaines et à des endroits différents, et le deuxième (octobre 1999) offrait des profils, deux articles sur la fonction publique comme milieu de travail de premier choix, de même qu'un article sur le premier sondage effectué auprès des fonctionnaires de l'ensemble de la fonction publique. On examine actuellement l'utilisation qui a été faite de la version électronique du magazine afin de déterminer les sujets qui suscitent le plus d'intérêt.

L'organisme a apporté son soutien à plus de 30 conférences et activités au Canada, notamment des activités de perfectionnement et de leadership, des forums destinés aux cadres intermédiaires, des conférences sur les ressources humaines, des salons sur le gouvernement et la technologie et des colloques sur les carrières, afin de promouvoir les échanges d'idées et d'information et de contribuer ainsi à un véritable décloisonnement de la fonction publique.

### ***Partenariats de promotion du renouvellement***

Au cours de l'année 1999-2000, le Réseau du leadership a établi avec plusieurs conseils régionaux fédéraux et organisations des secteurs public et privé des partenariats visant à promouvoir le renouvellement de la fonction publique.

Afin d'améliorer les services à la clientèle, l'organisme a ajouté la fonction d'agent du renouveau à plusieurs postes existants. De concert avec les leaders des réseaux, ces agents assurent la promotion du renouvellement et offrent un guichet unique d'accès aux services du Réseau du leadership. Ils aident également les conseils régionaux fédéraux et les groupes fonctionnels à élaborer des propositions de financement concernant les priorités du renouvellement dans le cadre de *La Relève*. Ce financement a déjà servi à appuyer, un peu partout au pays, un certain nombre d'activités et initiatives visant à favoriser un leadership efficace à tous les échelons, et à soutenir les thèmes et les priorités du renouvellement de la fonction publique.

### ***Contribution à une fonction publique mieux informée***

Le Réseau du leadership a produit de l'information sur les activités de renouvellement de la fonction publique et l'a diffusée de façon active aux organismes centraux, aux ministères et aux autres organismes fédéraux. Ces activités de renouvellement contribuent à la mise en place d'une fonction publique dynamique et créatrice répondant aux besoins des Canadiens.

L'organisme a participé à la coordination des activités de la Semaine nationale de la fonction publique, qui a eu lieu du 13 au 19 juin 1999.

Le Réseau du leadership a recueilli des renseignements utiles de diverses sources (ministères, organismes, conseils régionaux fédéraux, groupes fonctionnels, experts des secteurs privé et public, etc.), les a examinés et analysés, et les a ensuite diffusés sous diverses formes (rapports, notes d'information, notes de service, dialogues, etc.) à ses clients et intervenants.

### ***Redécouvrir la fonction publique***

Le projet *Redécouvrir la fonction publique* a été lancé dans le cadre d'un partenariat entre l'Institut d'administration publique du Canada (IAPC), le Conseil canadien des chefs d'entreprise, le Forum des politiques publiques, le Conference Board du Canada et le Réseau du leadership. L'objectif du projet était de sensibiliser les gens et de rendre le public et les fonctionnaires plus conscients du rôle crucial que joue la fonction publique à l'égard de la démocratie et du développement socioéconomique du pays. Des représentants de tous les secteurs (public, privé, bénévole et recherche) ont participé au projet, dans le cadre de cinq tables rondes régionales en 1999. Un rapport sommaire a été publié par l'IAPC.

## ***Gestion efficace de la collectivité des sous-ministres adjoints***

### ***Un bassin suffisant de sous-ministres adjoints hautement qualifiés***

L'une des huit priorités énoncées dans le cadre de *La Relève* concerne la nécessité de planifier la relève aux niveaux supérieurs de la fonction publique, travail que le Réseau du leadership poursuit en assurant la sélection, le perfectionnement et la promotion des sous-ministres adjoints.

Le Réseau du leadership administre les processus de sélection et de promotion des SMA au nom de la Commission de la fonction publique et du groupe des sous-ministres : c'est l'un des aspects de sa contribution à la gestion collective des SMA. En 1999-2000, tous les postes vacants de SMA ont été pourvus; 50 SMA ont été réaffectés et 23 personnes ont fait leur entrée dans ce groupe. De plus, 14 SMA sont passés d'un poste de niveau EX-4 à un poste de niveau EX-5.

Ces résultats indiquent que les processus de sélection dans l'ensemble de l'administration fédérale répondent efficacement au besoin de SMA hautement qualifiés ayant la variété de compétences et d'expérience (spécialistes et généralistes) nécessaires pour que le gouvernement puisse répondre aux besoins actuels des Canadiens.

### ***Outils de gestion des ressources humaines***

L'organisme continue d'utiliser des outils et procédés modernes de gestion des ressources humaines pour servir les cadres supérieurs et assurer leur perfectionnement. Ces outils comprennent notamment des techniques complexes de sélection et d'évaluation et le soutien des forums de réseautage, du perfectionnement professionnel et du coaching.

Ces outils et procédés permettent d'effectuer une sélection rigoureuse en fonction des normes et compétences établies et de soutenir le perfectionnement de chacun des SMA en matière de leadership.

### ***Moyens de communication***

L'un des éléments du site Web du Réseau du leadership est consacré aux SMA. Il leur offre l'accès à des services de perfectionnement et de coaching, les renseigne sur ce qui se passe dans leur groupe, leur parle des perspectives de carrière et leur fournit l'occasion de faire des suggestions au Secrétariat central des SMA sous forme électronique. Avec ses 180 000 connexions d'une durée moyenne de 12 minutes, cette section du site Web fait appel à la technologie moderne pour accroître l'efficacité des communications avec le groupe et vient appuyer l'objectif du gouvernement en ligne.

### *Conseils et information*

Une part importante du travail de l'organisme consiste à fournir en temps opportun des conseils et de l'information à nos intervenants : le greffier du Conseil privé, le Comité des hauts fonctionnaires, nos partenaires des organismes centraux, les sous-ministres et les SMA. Par exemple, de décembre 1999 à février 2000, la directrice de l'organisme a rendu visite à chaque sous-ministre afin de discuter avec eux de la contribution de leurs sous-ministres adjoints, de l'état de préparation de ces derniers à une promotion et de leurs besoins en perfectionnement. Le personnel du Réseau du leadership a regroupé l'information pour le compte du Comité des hauts fonctionnaires, qui a ensuite préparé des recommandations à l'intention du greffier.

Les membres du personnel du Secrétariat central des SMA, qui relève de l'organisme, ont collaboré étroitement avec chacun des SMA afin de les aider à cerner leurs besoins et intérêts quant à leur carrière, et les ont conseillés au sujet des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement. Une base de données mise sur pied en 1998-1999 à l'intention des SMA est constamment mise à jour et fournit des renseignements précis répondant aux besoins individuels et collectifs en matière de planification de carrière. Afin de favoriser un certain sentiment d'appartenance, l'organisme apporte son concours deux fois l'an au Forum des SMA.

Au printemps 2000, un rapport sur la gestion collective des SMA, rédigé à la demande du greffier du Conseil privé, a été présenté au Comité des hauts fonctionnaires. Le rapport renferme les résultats des discussions qui ont eu lieu avec la plupart des sous-ministres et des sous-ministres délégués et environ la moitié des SMA. Un plan d'action a par la suite été mis au point en vue d'apporter certaines autres améliorations aux initiatives concernant les processus de sélection, les besoins en apprentissage et l'implantation d'un esprit de corps. Le plan d'action sera mis en œuvre au cours de l'exercice financier 2000-2001.

### **Données financières**

| <b>Le Réseau du leadership</b>      |                           |
|-------------------------------------|---------------------------|
| <b>Dépenses prévues</b>             | <b>10 280,0 \$</b>        |
| <b><i>Autorisations totales</i></b> | <b><i>10 716,3 \$</i></b> |
| Dépenses réelles                    | 8 194,9 \$                |

La différence entre les dépenses réelles et les sommes que l'organisme a été autorisé à dépenser est principalement attribuable à la basse demande de recours au fonds de prévoyance des SMA. Les sommes mises de côté pour les partenariats visant à promouvoir le renouvellement de la fonction publique ont également été moins utilisées.

### Section III : Consolidation de rapports

Rien à signaler.

### Section IV : Rendement financier

#### Aperçu du rendement financier

1999-2000 a été la première année complète de fonctionnement de l'organisme et a présenté sa part de défis, notamment :

- capacité / réseautage
- définition / planification / conception du programme
- accent sur la planification stratégique

Le rendement financier de cette année est le reflet d'une organisation structurelle bien en place, de programmes arrivant à maturité et de progrès par rapport aux objectifs fixés.

L'écart entre les dépenses prévues et les autorisations totales découle du report des sommes du budget de 1998-1999.

La faiblesse des dépenses réelles est principalement attribuable à la basse demande pour l'utilisation du fonds de prévoyance des SMA et des fonds affectés aux partenariats de renouvellement de la fonction publique.

#### Tableaux financiers récapitulatifs

Tableau 1 – Sommaire des crédits approuvés

| Crédit                         |   | 1999-2000        |                       |                  |
|--------------------------------|---|------------------|-----------------------|------------------|
|                                |   | Dépenses prévues | Autorisations totales | Dépenses réelles |
|                                | <b>Nom du programme</b>                                   |                  |                       |                  |
| 55                             | Dépenses de fonctionnement                                | 10 280,0         | 10 716,2              | 8 194,9          |
| (S)                            | Contribution aux régimes d'avantages sociaux des employés | 508,0            | 586,0                 | 586,0            |
| <b>Total pour le ministère</b> |   | <b>10 788,0</b>  | <b>11 302,2</b>       | <b>8 780,9</b>   |

**Tableau 2 – Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses réelles**

| <b>Dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)</b> |                         |                              |                         |
|--|-------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Secteur d'activités  | <b>1999-2000</b>        |                              |                         |
|  | <b>Dépenses Prévues</b> | <b>Autorisations totales</b> | <b>Dépenses Réelles</b> |
| ETP  | 35,0                    | -                            | 38,2                    |
| Fonctionnement   | 10 280,0                | 10 716,2                     | 8 194,9                 |
| <b>Dépenses brutes totales</b>   | <b>10 280,0</b>         | <b>10 716,2</b>              | <b>8 194,9</b>          |
| <b>Autres recettes et dépenses</b>   | -                       | -                            | -                       |
| Coût des services offerts par d'autres ministères                                    | 652,8                   | 665,8                        | 790,2                   |
| <b>Coût net du programme</b>   | <b>10 917,5</b>         | <b>11 366,4</b>              | <b>8 966,7</b>          |

**Tableau 3 – Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles**

| <b>Comparaison historique des dépenses prévues par opposition aux dépenses réelles (en milliers de dollars)</b> |                            |                            |                         |                              |                         |
|---|----------------------------|----------------------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|
| Secteur d'activités   | Dépenses réelles 1997-1998 | Dépenses réelles 1998-1999 | <b>1999-2000</b>        |                              |                         |
|   |                            |                            | <b>Dépenses prévues</b> | <b>Autorisations totales</b> | <b>Dépenses réelles</b> |
| Le Réseau du leadership   | -                          | 6 562,6                    | 10 280,0                | 10 716,2                     | 8 194,9                 |
| <b>Total</b>  | <b>-</b>                   | <b>6 562,6</b>             | <b>10 280,0</b>         | <b>10 716,2</b>              | <b>8 194,9</b>          |

## Section V : Aperçu du Ministère

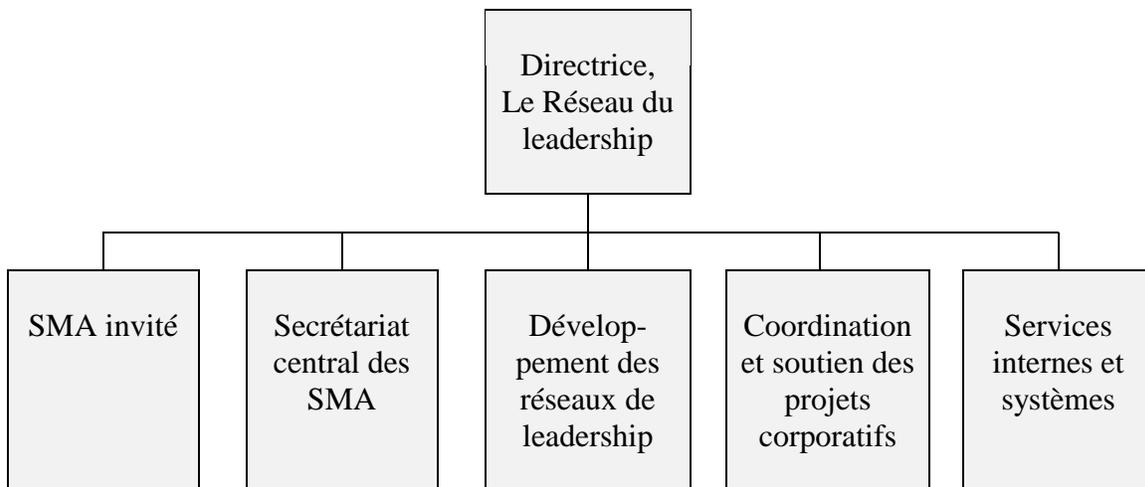
### Mandat

Le Réseau du leadership a été défini comme une division ou direction de la fonction publique en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques* par le décret C.P. 1998-952, en juin 1998, et a également été désigné comme ministère pour les besoins de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le mandat du Réseau du leadership est de promouvoir, de mettre en place et de maintenir des réseaux regroupant les leaders de toute la fonction publique du Canada ainsi que de les aider à relever le défi continu du renouvellement de la fonction publique.

### Organisation ministérielle

Le Réseau du leadership compte un seul secteur d'activités et, en 1999-2000 était organisé de la façon suivante :



Le **Secrétariat central des SMA** a pour tâche de soutenir la gestion collective des SMA; il offre des services d'orientation et des services consultatifs à des SMA en devenir; il est en outre responsable des affectations de SMA, des plans de carrière et des possibilités d'apprentissage, ainsi que d'aider les SMA dans leur rôle d'appui au renouvellement de la fonction publique.

La **Direction du développement des réseaux de leadership** soutient les réseaux de leaders actuels et en met sur pied de nouveaux, au besoin, avec le concours des régions, des ministères et des organismes centraux; elle communique avec les leaders à tous les échelons de la fonction publique par la voie traditionnelle et par la voie électronique; elle contribue à enrichir le dialogue entre leaders sur le renouvellement de la fonction publique et à renforcer les communications au sein de la fonction publique.

La *Direction de la coordination et du soutien des projets corporatifs* est chargée d'aider les ministères et organismes, les collectivités fonctionnelles et les conseils fédéraux régionaux à mettre en œuvre les projets de *La Relève*; favorise l'adoption, partout au pays, de mesures portant sur la fierté et la reconnaissance, les valeurs et l'éthique, les défis que doivent relever les cadres de direction et les cadres intermédiaires, le milieu de travail de demain, ainsi que les préoccupations régionales.

La *Direction des services internes et systèmes* fournit des services administratifs, financiers, informatiques ou liés à la gestion des ressources humaines.

## Section VI : Autres renseignements

### Ressources pour obtenir d'autres renseignements :

Le Réseau du leadership est situé au :

122, rue Bank  
C.P. 3431, Succursale postale D  
Ottawa (Ontario) K1P 1H3

Téléphone : (613) 996-1353  
Télécopieur : (613) 996-2228  
Ligne ATS pour les malentendants : (613) 943-5510  
Site Web : <http://leadership.gc.ca>