



# Le Réseau du leadership

## Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant  
le 31 mars 2001

Canada

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

### **Document pilote**

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement.

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commenant 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*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2001

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

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

No de catalogue BT31-4/82-2001

ISBN 0-660-61758-7



## Avant-propos

Au printemps 2000, la présidente du Conseil du Trésor a déposé au Parlement le document intitulé *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes : Un cadre de gestion pour le gouvernement du Canada*. Ce document expose clairement les mesures qu'entend prendre le gouvernement pour améliorer et moderniser les pratiques de gestion des ministères et organismes fédéraux.

En ce début de millénaire, l'approche utilisée par le gouvernement pour offrir ses programmes et services aux Canadiens et Canadiennes se fonde sur quatre engagements clés en matière de gestion. Tout d'abord, les ministères et les organismes doivent reconnaître que leur raison d'être est de servir la population canadienne et que tous leurs programmes, services et activités doivent donc être « axés sur les citoyens ». Deuxièmement, le gouvernement du Canada s'est engagé à gérer ses activités conformément aux valeurs les plus élevées de la fonction publique. Troisièmement, dépenser de façon judicieuse, c'est dépenser avec sagesse dans les secteurs qui importent le plus aux Canadiens et Canadiennes. En dernier lieu, le gouvernement du Canada entend mettre l'accent sur les résultats, c'est-à-dire sur les retombées et les effets des programmes.

Les rapports ministériels sur le rendement jouent un rôle de premier plan dans le cycle de planification, de suivi, d'évaluation ainsi que de communication des résultats, par l'entremise des ministres, au Parlement et aux citoyens. Plus tôt cette année, les ministères et les organismes ont été invités à rédiger leurs rapports en appliquant certains principes. Selon ces derniers, un rapport ne peut être efficace que s'il présente un tableau du rendement qui soit non seulement cohérent et équilibré mais bref et pertinent. Un tel rapport doit insister sur les résultats, soit les avantages dévolus aux Canadiens et Canadiennes, plutôt que sur les activités. Il doit mettre le rendement du ministère en contexte et le rattacher aux engagements antérieurs, tout en expliquant les écarts. Et comme il est nécessaire de dépenser judicieusement, il doit exposer clairement les liens qui existent entre les ressources et les résultats. Enfin, un tel rapport ne peut être crédible que si le rendement décrit est corroboré par la méthodologie utilisée et par des données pertinentes.

Par l'intermédiaire des rapports sur le rendement, les ministères et organismes visent à répondre au besoin croissant d'information des parlementaires et des Canadiens et Canadiennes. Par leurs observations et leurs suggestions, les parlementaires et les autres lecteurs peuvent contribuer grandement à améliorer la qualité de ces rapports. Nous invitons donc tous les lecteurs à évaluer le rendement d'une institution gouvernementale en se fondant sur les principes précités et à lui fournir des commentaires en vue du prochain cycle de planification.

---

Le présent rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Web du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à l'adresse suivante :

<http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp>

Les observations ou les questions peuvent être adressées directement au webmestre de ce site Web ou à l'organisme suivant :

Direction de la Gestion des résultats et des rapports

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada

L'Esplanade Laurier

Ottawa (Ontario) 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 2001**

---

La présidente du Conseil du Trésor  
Lucienne Robillard

## **Table des matières**

Section I : Message de la présidente .....	1
Section II : Contexte social.....	2
Section III : Réalisations en matière de rendement .....	5
Annexe A : Rendement financier.....	12
Annexe B : Autres renseignements .....	14

## **Section I : Message de la présidente**

J'ai le plaisir de déposer le Rapport ministériel sur le rendement du Réseau du leadership pour la période se terminant le 31 mars 2001. 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 de la modernisation.

Le gouvernement du Canada est déterminé à faire en sorte que la fonction publique du Canada demeure une institution nationale forte, représentative, professionnelle, non partisane et capable de fournir aux Canadiens et Canadiennes les services de la plus haute qualité à l'orée du XXI<sup>e</sup> siècle.

Le Réseau du leadership est un rouage important de la fonction publique : il contribue à encourager et à identifier les futurs leaders, et à favoriser l'esprit de modernisation qui permettra à cette dernière de continuer à jouer un rôle vital pour défendre les intérêts du Canada et des Canadiens et Canadiennes.

Cette année, Le Réseau du leadership a entrepris un examen systématique de sa stratégie institutionnelle. Suite à cet examen, il a réorienté ses efforts sur l'aide et le soutien à la création et au développement de réseaux de leadership. Le développement de réseaux de leadership efficaces est essentiel pour que la fonction publique se transforme d'une structure hiérarchique et axée sur les directives en une culture de gestion plus souple, sensible et novatrice. Les réseaux de leadership constituent également un outil important de la transition vers une économie et une société du savoir.

Enfin, compte tenu des responsabilités accrues qui m'ont été confiées afin de réaliser des engagements pris par le gouvernement en matière de modernisation de la gestion des ressources humaines et du rôle que jouera le Réseau du leadership, il convenait de transférer ce dernier au Secrétariat du Conseil du Trésor.

C'est pourquoi les rapports publics sur le rendement du Réseau du leadership seront dorénavant intégrés à ceux du Conseil du Trésor.

## **Section II : Contexte social**

La société canadienne et la fonction publique du Canada réagissent et s'adaptent à un monde complexe en constante évolution. La mondialisation du commerce, qui provoque une croissance rapide et des modifications de la création et des transferts de richesse, présente des défis énormes pour les gouvernements du monde entier. Les progrès scientifiques et technologiques modifient tous les jours les idées traditionnelles sur le déroulement de nos carrières, voire sur la nature même de nos vies.

La société voit aussi d'un autre œil le gouvernement et ses rapports avec les citoyens. De nos jours, les citoyens s'attendent à ce que leurs gouvernements trouvent des solutions globales aux problèmes plus complexes d'une société planétaire. Ils demandent aux gouvernements des solutions qui trouvent un juste milieu entre les effets souvent conflictuels du changement sur divers groupes de la société.

L'évolution démographique du Canada constituera également un facteur important, car la génération de l'après-guerre approche de l'âge de la retraite. Le vieillissement de la population aura des conséquences importantes sur les services de santé et les services sociaux. Dans la fonction publique, on évalue que jusqu'à 60 p. 100 des cadres supérieurs dans les programmes gouvernementaux pourraient prendre leur retraite au cours de la décennie.

Ces facteurs posent un défi énorme pour les gouvernements qui ont toujours été organisés en fonction de mandats législatifs particuliers ayant tendance à cloisonner les programmes et les services d'après leurs fonctions particulières.

Le gouvernement du Canada a réagi en prenant des engagements envers les Canadiens et Canadiennes au sujet de ses résultats. Une pierre angulaire de ces engagements est l'adoption d'une approche axée sur les citoyens pour la conduite de toutes les affaires du gouvernement, en mettant l'accent sur la gestion axée sur les résultats.

Le Réseau du leadership joue un rôle clé dans cette transformation de la culture de gestion et d'affaires du gouvernement. L'objectif du secteur d'activité du Réseau du leadership consiste à appuyer une fonction publique professionnelle qui exerce ses activités horizontalement dans tous les ministères afin de renforcer la prestation efficiente et efficace des services aux citoyens, grâce à l'application de techniques de gestion modernes.

Le Réseau du leadership contribue à la modernisation et au renouvellement continu de la fonction publique grâce aux activités suivantes :



- Contribuer à la création et au soutien de réseaux qui favorisent un cadre de la fonction publique dans lequel les fonctionnaires de tous les niveaux comprennent mieux toute la portée du gouvernement, ce qui permettra de répondre aux besoins des citoyens du Canada en s'appuyant sur une connaissance approfondie de la situation.
- Le repérage, la sélection et l'orientation professionnelle à l'appui d'une gestion efficace des sous-ministres adjoints, qui constituent une ressource précieuse de la fonction publique du Canada.
- L'adoption et l'utilisation novatrice de technologies d'avant-garde permettant, dans l'ensemble de la fonction publique, des échanges de connaissances à l'appui du renouvellement, du développement de réseaux et de la résolution des problèmes.

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 et les Canadiennes. Le tableau qui suit illustre les domaines de coopération avec les divers partenaires du Réseau :

<b>Partenaires de prestation</b>	<b>Domaines 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 public et privé	Promotion des divers aspects du renouvellement de la fonction publique
---	---

Le site Web du Réseau du leadership ([leadership.gc.ca](http://leadership.gc.ca)) est populaire auprès de la fonction publique et de la population en général, et sert de point d'entrée commode et, dans certains cas, de site Web hôte. Les partenaires de notre site sont notamment la collectivité de la réglementation et de l'inspection, la collectivité des gestionnaires et la Commission de la fonction publique.

### **Section III Réalisations en matière de rendement**

Le Réseau du leadership a été créé en juin 1998 pour un mandat initial de deux ans, qui a par la suite été prorogé, par décret, pour une autre année.

En 2000, l'organisme a entrepris un examen approfondi de sa stratégie institutionnelle, qu'il a définie plus précisément comme suit : «*Favoriser le développement de réseaux de leaders de la fonction publique, à tous les niveaux*». Le principal objectif de l'organisme est le développement et le maintien de réseaux.

Le *Rapport sur les plans et priorités* pour 2000-2001 du Réseau du leadership présentait des renseignements sur trois catégories de résultats escomptés pendant cet exercice financier : le renouvellement de la fonction publique, la gestion collective de la collectivité des sous-ministres adjoints et des communications efficaces entre les leaders de tous les niveaux de la fonction publique du Canada.

Les objectifs de ces réseaux sont la promotion d'une interaction non hiérarchique, l'établissement de relations, les échanges de connaissances, la promotion de la participation au-delà des frontières organisationnelles, la création d'approches et d'outils communs, la stimulation de nouvelles idées et connaissances en travaillant et en apprenant avec les autres, et une ouverture accrue grâce à l'utilisation de la technologie.

Durant l'année qui vient, Le Réseau du leadership entreprendra d'autres travaux visant à définir les grands indicateurs de résultats liés à sa stratégie redéfinie. Ces indicateurs porteront probablement sur l'évaluation du nombre et de la qualité des réseaux développés et sur leur utilité pour chacun de leurs membres.

Grâce à ces initiatives, l'organisme contribue directement à l'efficacité et à l'efficacités de la fonction publique, afin qu'elle fonctionne plus horizontalement et applique une démarche globale face aux besoins des citoyens.

Le Réseau du leadership est un petit organisme ciblé. Le secteur d'activité principal de l'organisme est d'assurer la promotion des réseaux de leaders, les développer et les soutenir dans l'ensemble de la fonction publique du Canada, et les aider à relever le défi sans cesse présent de la modernisation.

**Tableau des résultats stratégiques**

<b>Secteur d'activité :</b>	<b>Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes :</b>
Promouvoir des réseaux de leaders, les développer et les soutenir dans l'ensemble de la fonction publique du Canada et les aider à relever le défi sans cesse présent de la modernisation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une contribution au renouvellement de la fonction publique</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion efficace de la collectivité des sous-ministres adjoints (SMA)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des communications efficaces entre les leaders de tous les niveaux de la fonction publique du Canada</li> </ul>

### **Contribution au renouvellement de la fonction publique**

Dans l'ensemble, le site [leadership.gc.ca](http://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. L'organisme appuie actuellement plus de 20 collectivités en plus de fournir des services d'hôte à d'autres réseaux existants.

Le site du Réseau du leadership est devenu populaire auprès des Canadiens et Canadiennes, qui y recherchent de l'information sur les carrières dans la fonction publique, la création de réseaux et l'orientation future du leadership dans la fonction publique.

### **Développement de réseaux et modernisation de la fonction publique**

L'élaboration et l'appui d'activités liées à la création de réseaux sont au cœur des efforts du Réseau du leadership à l'appui du renouvellement de la fonction publique. Ces réseaux sont des instruments essentiels du renouvellement car ils permettent de diffuser le savoir rapidement et efficacement, de promouvoir la collaboration entre les collectivités et ainsi de favoriser la modernisation de la fonction publique.

Le Réseau du leadership s'intéresse à tous les aspects du développement de réseaux de leaders, à tous les niveaux de la fonction publique du Canada. Il offre divers services consultatifs sur les réseaux et outils connexes que les groupes, structurés ou non, peuvent appliquer pour établir, développer et maintenir des réseaux. Ces réseaux constituent des mécanismes clés dans la gestion moderne, car ils favorisent l'horizontalité et constituent des moyens efficaces pour optimiser les échanges de pratiques exemplaires et trouver et développer de nouvelles idées et possibilités dans l'ensemble de la fonction publique. Durant l'année, LRL a fourni un soutien consultatif et technique à divers réseaux, dont la collectivité des gestionnaires de la fonction publique, la collectivité des petits organismes, le réseau du mieux-être, le réseau de la fierté et de la reconnaissance et quelques collectivités fonctionnelles, en plus de contribuer aux activités de réseautage au niveau régional, grâce à un appui direct aux conseils régionaux, qui poursuivent leurs travaux de renouvellement. En outre, le site [leadership.gc.ca](http://leadership.gc.ca) a été un outil de réseautage efficace, qui utilise une technologie Internet de pointe pour promouvoir les échanges entre les fonctionnaires de tous les niveaux. LRL appuie actuellement plus de 20 collectivités en réseau et offre des services d'hôte à d'autres réseaux sur son site Internet.

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. Il a obtenu une évaluation positive de grands critiques Internet, et son Réseau virtuel est en lice pour un prix.

Les résultats importants qui suivent ont été atteints.

### **Réseau virtuel**

En 2000, Le Réseau du leadership a créé le Réseau virtuel <http://leadership.gc.ca/virtualnetworks> à l'intention de l'ensemble de la fonction publique. L'objectif consistait à permettre l'échange en ligne de connaissances et d'expériences à tous les niveaux et à intégrer systématiquement les résultats de ces échanges dans la mémoire collective. Le Réseau virtuel peut réduire les problèmes classiques liés à l'élaboration de projets et de politiques en permettant l'échange interactif de renseignements et d'expériences. Jusqu'ici, plus de 600 fonctionnaires se sont inscrits et participent activement à ce service.

Un autre progrès important est la mise en place de forums de discussion interactifs. Un exemple récent est le forum de discussion établi afin de revoir la politique de télétravail du gouvernement. Les services d'une sommité dans le domaine ont été retenus pour diriger la discussion, et les employés qui font du télétravail ainsi que les gestionnaires du Canada et des États-Unis ont examiné les pratiques exemplaires et les difficultés liées à ce régime de travail. Un rapport final a été remis au gouvernement sur les façons

d'améliorer les politiques et pratiques actuelles, afin que le gouvernement et ses employés profitent de tous les avantages du télétravail.

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

Le Réseau du leadership offre un cadre complet pour l'établissement de réseaux de leadership représentatif de l'ensemble de la fonction publique, aux niveaux des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires, des régions, des collectivités fonctionnelles et des employés. Grâce à la création et à l'expansion de sa base de connaissances en ligne et aux résultats du Réseau virtuel, il est l'une des plus grandes sources de renseignements sur la fonction publique et pour la fonction publique.

Grâce à [MonLeadership.gc.ca](http://MonLeadership.gc.ca), les utilisateurs peuvent définir leurs propres intérêts en matière de leadership et de réseaux. Ils 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 3 000 fonctionnaires se sont prévalus de ce service.

Au cours de l'année, Le Réseau du leadership a doublé le volume de connexions et de visites. Il a enregistré 2 millions de connexions et plus de 30 000 visites par mois.

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

### **Conseils et information**

Les leaders de la fonction publique doivent relever de nombreux défis, notamment mieux servir les Canadiens et Canadiennes, façonner la fonction publique de l'avenir, maintenir les rapports entre le gouvernement fédéral, les provinces, les administrations régionales et les municipalités, établir et renforcer les partenariats avec le secteur privé, les organismes sans but lucratif, les associations bénévoles et les citoyens. Il faut pour cela des personnes dynamiques et énergiques, capables de faire face à des situations difficiles, des gens qui ont des valeurs morales solides et assez de confiance en eux pour prendre les bonnes décisions.

Une part importante du travail de l'organisme consiste à fournir en temps opportun des conseils et de l'information à ses intervenants : le greffier du Conseil privé, le Comité des hauts fonctionnaires, ses partenaires des organismes centraux, les sous-ministres et les SMA. En compagnie de représentants du Bureau du Conseil privé, la directrice de l'organisme rend visite à tous les sous-ministres afin de discuter avec eux de l'état de préparation de leurs sous-ministres adjoints à une promotion et de leurs besoins en perfectionnement. Le personnel du Réseau du leadership regroupe l'information pour le compte du Comité des hauts fonctionnaires, qui prépare ensuite des recommandations à l'intention du greffier.

Les membres du personnel du Secrétariat central des SMA collaborent étroitement avec chacun des SMA et avec les candidats présélectionnés à des postes de SMA afin de les aider à cerner leurs besoins et intérêts quant à leur carrière. Ils les aident à élaborer des plans d'apprentissage individuels, leur offrent des services d'encadrement personnalisés et les conseillent au sujet des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement. L'organisme a continué de perfectionner et de moderniser sa base de données à l'intention des SMA afin de fournir des renseignements précis et à jour répondant aux besoins individuels et collectifs en matière de planification de carrière.

L'organisme continue à appuyer les Forums des SMA, principal outil de réseautage de la collectivité des SMA. Le Secrétariat coordonne des réunions mensuelles de petits groupes de sous-ministres et de SMA ainsi que les réunions semestrielles du Forum. L'organisme a créé un Comité consultatif des SMA, et d'autres sous-comités comme le Comité de la technologie des SMA et le Réseau de la relève des SMA. Le Secrétariat collabore de près avec le Comité consultatif, les sous-ministres champions et le Comité des hauts fonctionnaires afin d'assurer l'élaboration continue de programmes et de services qui répondent aux besoins changeants de la collectivité.

Un site Internet particulier est consacré aux SMA

[http://leadership.gc.ca/static/adm/adm\\_f.shtml](http://leadership.gc.ca/static/adm/adm_f.shtml). Il leur donne accès à des services d'orientation professionnelle et d'encadrement, à des nouvelles sur leur collectivité, à des

possibilités d'emploi, et constitue une façon de communiquer au Secrétariat central des SMA des suggestions sur support électronique.

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

Dans le cadre d'une entente de partage du travail conclue avec la Commission de la fonction publique, le Réseau du leadership poursuit son appui à la gestion collective des sous-ministres adjoints en administrant les processus de sélection et de promotion des SMA au nom de la collectivité des sous-ministres et du Comité des hauts fonctionnaires. En 2000-2001, sur quelques 240 SMA, 40 ont entrepris de nouvelles affectations et 48 ont fait leur entrée dans le groupe SMA. De plus, 17 SMA sont passés d'un poste de niveau EX-4 à un poste de niveau EX-5.

L'examen continu des processus indique que la fonction publique répond 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 et Canadiennes.

### **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.

### **Outils de communication efficaces**

Durant l'année, Le Réseau du leadership a élaboré des outils de communication visant à promouvoir le dialogue et les échanges d'idées entre les leaders de tous les niveaux de la fonction publique.

L'organisme a converti le magazine *Une journée dans la vie de la fonction publique du Canada* en un site Internet. Ce site donne un visage humain à la fonction publique du Canada et, ce faisant, informe, inspire et renseigne, en plus d'appuyer les initiatives en matière de fierté et de reconnaissance, de recrutement et de maintien en poste. La version électronique du magazine est évaluée afin de déterminer les questions qui soulèvent le plus d'intérêt.

L'organisme a aussi établi un site appelé « Le pouvoir des réseaux de personnes » [http://leadership.gc.ca/static/people\\_networks/menu\\_f.shtml](http://leadership.gc.ca/static/people_networks/menu_f.shtml), qui offre des outils de connaissances interactifs et des conseils sur la création, le développement et l'appui de réseaux. Les leaders de tous les niveaux de la fonction publique peuvent ainsi prendre en main leurs besoins en matière de réseaux.



L'organisme a appuyé le Comité des hauts fonctionnaires dans leurs efforts visant à accroître la fierté et la reconnaissance concernant le travail et les services des fonctionnaires. Le site de la fierté et de la reconnaissance joue un rôle clé pour informer les fonctionnaires et les citoyens sur les nombreuses et constantes réalisations dans toute la fonction publique du Canada.

## Annexe A : Rendement financier

Les dépenses financières de l'organisme pour l'exercice 2000-2001 ont été moins élevées que prévu. Cette situation est attribuable à trois facteurs, soit la fin du mandat, l'utilisation réduite du fonds de prévoyance des SMA, et un report de l'année précédente. À l'automne 2000, l'organisme a exercé une diligence raisonnable dans ses dépenses, étant donné l'incertitude de son mandat après le 3 juin 2001.

### Tableaux financiers récapitulatifs

**Tableau 1 – Sommaire des crédits approuvés**

<b>Besoins financiers par autorisation (en milliers de dollars)</b>				
		2000-2001		
Vote	Le Réseau du leadership	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
55	Dépenses de fonctionnement	11 135,0	11 579,0	9 079,1
(S)	Contribution au régime d'avantages sociaux des employés	662,0	743,0	743,0
	<b>Total pour le ministère</b>	11 797,0	12 322,0	9 822,1

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

<b>Dépenses ministérielles prévues par rapport aux dépenses réelles (en milliers de dollars)</b>				
		2000-2001		
	Le Réseau du leadership	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
	ETP	48	-	47
	Fonctionnement	11 135,0	11 579,0	9 079,1
	<b>Dépenses brutes totales</b>	11 135,0	11 579,0	9 079,1
	<b>Autres recettes et dépenses</b>	-	-	-
	Coûts des services offerts par d'autres ministères	852,1	852,1	942,5
	<b>Coût net du programme</b>	11 987,1	12 431,1	10 021,6

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

<b>Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses réelles (en milliers de dollars)</b>					
			<b>2000-2001</b>		
<b>Le Réseau du leadership</b>	Dépenses réelles 1998-1999	Dépenses réelles 1999-2000	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
<b>Total</b>	6 562,6	8 194,9	11 135,0	11 579,0	9 079

## **Annexe B : Autres renseignements**

Le Réseau du leadership est situé au :

122, rue Bank, 3<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario) K1A 0R5  
Téléphone : (613) 996-1353  
Télécopieur : (613) 996-2228  
Ligne ATS pour les malentendants : (613) 943-5510  
Site Internet : <http://leadership.gc.ca/>