



# Le réseau du leadership

Budget des dépenses  
2000-2001

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

## Les documents budgétaires

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 qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

**Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement** présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

**Partie II – Le Budget principal des dépenses** étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

**Partie III – Le Plan de dépenses du ministère** est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

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.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 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

Téléphone : 1-800-635-7943  
Site Internet : <http://publications.tpsgc.gc.ca>

No. de catalogue BT31-2/2001-III-109

ISBN 0-660-61226-7

**Le Réseau du leadership**

**Budget des dépenses 2000-2001**

**Un rapport sur les plans et priorités**

---

**Le Très Honorable Jean Chrétien  
Premier Ministre du Canada**

## Table des matières

### Section I : Messages

- A. *Message du Premier ministre*..... 1
- B. *Déclaration de la direction* ..... 2

### Section II : Vue d'ensemble de l'organisme

- A. *Mandat, rôles et responsabilités*..... 3
- B. *Objectifs de l'organisme*..... 4
- C. *Facteurs externes influant sur l'organisme*..... 4
- D. *Dépenses prévues de l'organisme* ..... 5

### Section III : Plans, résultats et ressources

- A. *Objectif du secteur d'activité*..... 7
- B. *Description du secteur d'activité*..... 7
- C. *Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes*..... 7

### Section IV : Renseignements financiers

- Tableau 4.1 – Coût net du programme pour l'année budgétaire* ..... 11

**Index**..... 12

## **Section I : Messages**

### **A. Message du Premier ministre**

À l'aube de ce nouveau siècle, les Canadiens s'attendent à ce que la fonction publique canadienne continue à leur offrir des services de première qualité et les aide à passer à l'économie du savoir.

Le discours du Trône a souligné l'engagement de ce gouvernement à maintenir une fonction publique forte, représentative, professionnelle et non partisane offrant des services aux Canadiens de la plus haute qualité au XXI<sup>e</sup> siècle.

À ce propos, la fonction publique fait face à d'importants défis et possibilités et doit redoubler d'efforts pour soutenir son renouvellement et sa transition. En appuyant des réseaux de leaders à tous les niveaux, le Réseau du leadership aide les fonctionnaires fédéraux à relever le défi que représente la mise en place d'une fonction publique dynamique, adaptée aux besoins de l'avenir des Canadiens.

## B. Déclaration de la direction

Je présente, en vue de son dépôt au Parlement, le rapport sur les plans et priorités de 2000-2001 du Réseau du leadership.

À ma connaissance, les renseignements:

- décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats escomptés de l'organisation;
- sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités*;
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfaite des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Mary Gusella  
Directrice, Le Réseau du leadership

Février 2000

## Section II : Vue d'ensemble de l'organisme

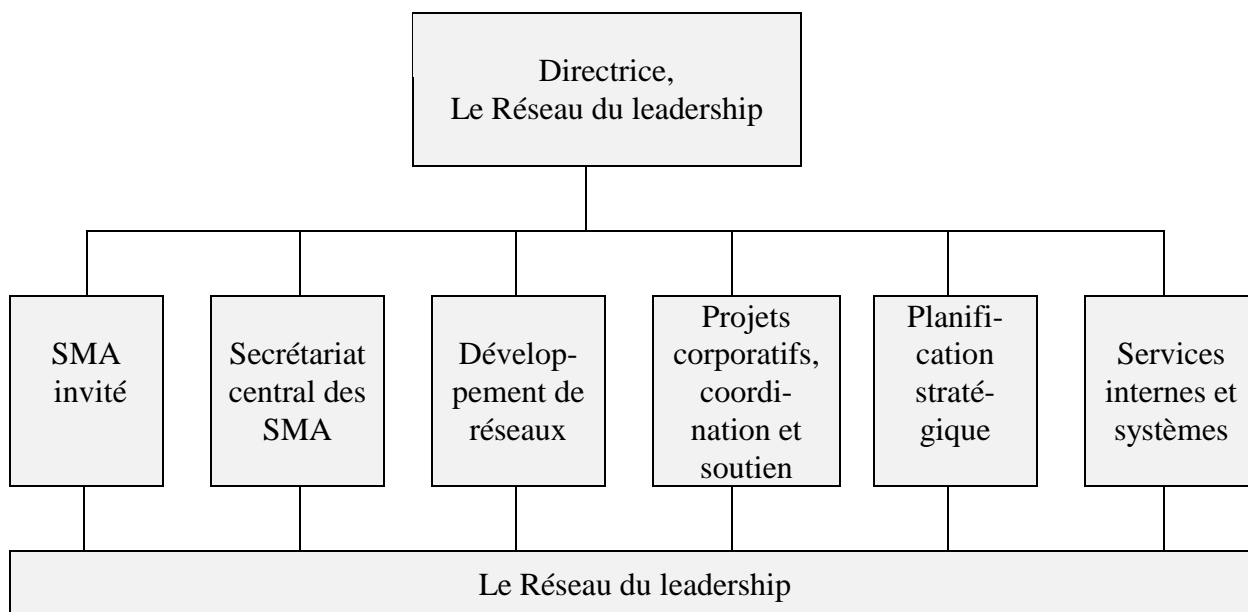
### A. Mandat, rôles et responsabilités

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 prolongé par le décret C.P. 1999-1832 en octobre 1999. En outre, le Réseau du leadership a été désigné comme ministère pour les besoins de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Le mandat et le rôle du Réseau du leadership sont de promouvoir, de mettre en place et de maintenir des réseaux regroupant les leaders de toute la fonction publique du Canada ainsi qu'à les aider à continuer à relever les défis continus du renouvellement de la fonction publique.

Le Réseau du leadership établit des collaborations étroites et des liens horizontaux avec les ministères, les organismes centraux, les régions, les groupes fonctionnels, la Commission de la fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Centre canadien de gestion, tout en cherchant à compléter et à soutenir les réseaux déjà en place. Le Réseau du leadership doit également appuyer la collectivité des sous-ministres adjoints.

Les postes responsables du secteur d'activité du Réseau du leadership sont:



## **B. Objectifs de l'organisme**

Promouvoir, mettre en place et maintenir des réseaux regroupant les leaders de toute la fonction publique du Canada ainsi que les aider à continuer à relever les défis continus du renouvellement de la fonction publique.

## **C. Facteurs externes influant l'organisme**

En ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, les Canadiens estiment toujours que la fonction publique doit être une organisation performante, professionnelle et non partisane, capable de jouer un rôle clé dans l'amélioration de notre rendement social et économique. Le défi du gouvernement consiste à se munir d'une fonction publique représentative apte à s'adapter au changement et à répondre aux besoins des citoyens en redéfinissant constamment le rôle du gouvernement et en renouvelant les institutions du secteur public afin de mieux servir les Canadiens.

Les quatre derniers rapports annuels du greffier du Conseil privé au Premier ministre sur la fonction publique du Canada décrivent les grandes orientations de la réforme du secteur public et établissent le cadre visant à guider la fonction publique à relever les défis d'une organisation moderne axée sur le savoir.

Pour participer davantage à l'économie mondiale axée sur le savoir, le Canada doit pouvoir compter sur des champions et des leaders. On demandera en effet aux dirigeants du secteur public de proposer des idées solides et originales aux ministres, de gagner des appuis au changement, et d'assurer l'exécution des programmes et la prestation de services en douceur. Les dossiers, qui deviennent de plus en plus transsectoriels et complexes, exigeront l'expertise et l'attention simultanée des dirigeants des ministères et organismes à l'intérieur d'institutions décloisonnées. Ces dirigeants devront entretenir et renforcer des liens par le truchement des réseaux humains et technologiques créés pour accroître l'efficacité de ceux-ci.

De son côté, le secteur public doit être capable de promouvoir et de renforcer son leadership en fournissant aux personnes compétentes le savoir et l'expérience dont elles ont besoin pour conseiller et servir dans un milieu moderne et tourné sur le monde. Pour répondre aux besoins futurs, il faudra recruter et maintenir des éléments prometteurs pour la communauté des cadres et permettre à ces leaders de développer leur plein potentiel.

Ces efforts devront se poursuivre au cours des prochaines années, au fur et à mesure que la fonction publique rencontre ses défis démographiques et que les Canadiens se partagent les retombées d'une économie mondiale et s'adaptent aux conséquences profondes des technologies modernes de l'information. Les démarches se poursuivent, les besoins sont continus et l'ampleur déborde le mandat et les capacités de toutes les institutions existantes. Ces défis seront relevés grâce à la participation collective de tous



les niveaux du secteur public, incluant celle des groupes fonctionnels et des organisations régionales partout au Canada.

#### D. Dépenses prévues de l'organisme

(en millions \$)	Prévisions de dépenses 1999- 2000*	<b>Dépenses prévues 2000-2001</b>	Dépenses prévues 2001- 2002**	Dépenses prévues 2002-2003
Budgétaire du Budget principal des dépenses	9,7	<b>11,8</b>	2,5	s/o
<b>Total du Budget principal des dépenses</b>	9,7	<b>11,8</b>	2,5	s/o
<i>Plus :</i>				
Coût des services reçus sans frais	0,2	<b>0,2</b>	0,1	s/o
<b>Coût net du programme</b>	9,9	<b>12,0</b>	2,6	s/o

<b>Équivalents temps plein</b>	40	<b>48</b>	8	n/a
--------------------------------	----	-----------	---	-----

\* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

\*\* Le mandat du Réseau du leadership se termine le 3 juin 2001.



### **Section III: Plans, résultats et ressources**

#### **A. Objectif du secteur d'activité**

Le secteur d'activité le réseau du leadership a pour objectif de promouvoir, de mettre en place et de maintenir des réseaux regroupant les leaders à l'échelle de la fonction publique ainsi qu'à les aider à relever les grands défis continus du renouvellement de la fonction publique.

#### **B. Description du secteur d'activité**

Le secteur d'activité le réseau du leadership comprend des activités qui soutiennent le développement de réseaux, le renouvellement de la fonction publique, ainsi que la gestion des SMA. Ces activités représentent les services d'orientation et les services consultatifs pour les SMA, l'aide aux organismes fédéraux pour appliquer les principes du renouvellement de la fonction publique en offrant du leadership, des conseils et du soutien. Le secteur d'activité comprend également la promotion pour la formation de nouveaux réseaux de leadership ainsi que la culture des réseaux actuels dans le but d'enrichir le dialogue et l'échange d'information entre les leaders et d'accroître la capacité de communiquer l'information au sein de la fonction publique.

#### **C. Principaux engagements en matière de résultats, résultats escomptés, activités et ressources connexes**

##### **Principal engagement en matière de résultats**

Une contribution au renouvellement de la fonction publique

##### **Résultats escomptés**

- Les informations et les conseils fournis aux SM champions de *La Relève* afin d'assurer une capacité accrue de relève au sein des ministères
- 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
- Contribution aux efforts visant à assurer une fonction publique mieux informée et fortement motivée

### Activités connexes

- appuyer le greffier du Conseil privé dans son rôle de chef de la fonction publique du Canada. À ce titre, transmettre les messages du greffier au moyen de divers médias qui font la promotion de l'institution de la fonction publique et de son renouvellement de l'intérieur;
- parrainer et organiser des ateliers et d'autres activités spéciales dans le but de promouvoir une plus grande utilisation des ressources auxquelles tous les leaders de la fonction publique ont accès;
- contribuer au renouvellement de la fonction publique en continuant sur la lancée des comités de sous-ministres, des ministères, des organismes, des conseils fédéraux régionaux, des collectivités fonctionnelles et du groupe de travail *La Relève*;
- appuyer les sous-ministres champions des collectivités fonctionnelles et les chefs des conseils fédéraux régionaux dans la mise en œuvre des initiatives collectives de renouvellement de la fonction publique.

### Ressources (en millions de dollars)

\$3.8

### Principal engagement en matière de résultats

La gestion efficace de la collectivité des sous-ministres adjoints (SMA)

### Résultats escomptés

- Réserve suffisante de SMA hautement qualifiés
- 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
- Accès par les intervenants à des conseils et à des renseignements pertinents et de grande qualité

### Activités connexes

- fournir un soutien amélioré de la carrière, des services consultatifs, des affectations variées et un programme systématique de perfectionnement professionnel;

- offrir des services de conseils et d'orientation professionnelle liés à l'accès au groupe des SMA, des affectations, des stratégies de perfectionnement personnel et de promotion de la carrière et des programmes d'apprentissage;
- en collaboration avec le Comité des hauts fonctionnaires (CHF) et les sous-ministres, le Secrétariat déterminera les intérêts et les objectifs de carrière des aspirants SMA, offrira des services d'orientation professionnelle, fera ses observations et dressera des plans de formation et des stratégies de promotion de la carrière personnalisés. On demandera aux aspirants SMA d'évaluer les services offerts afin de déterminer s'ils répondent toujours aux besoins;
- verser dans une banque de données informatisée des notices à jour sur les antécédents de chaque SMA. Ces renseignements seront utilisés pour établir le profil général des compétences et de l'expérience nécessaires pour répondre aux besoins en ressources aux niveaux EX-4 et EX-5, et les cibles d'admission à la présélection, de promotion et de recrutement externe seront rajustées en conséquence;
- choisir la première d'une série d'affectations à titre de SMA de ceux qui ont été sélectionnés pour la préqualification des SMA. Ces affectations par rotation leur permettront de diversifier leur expérience. Cette formule vise à répondre aux besoins des sous-ministres, les affectations étant choisies en fonction des individus versus celles-ci;
- en partenariat avec le Centre canadien de gestion et en étroite collaboration avec le groupe des SMA, concevoir des activités d'apprentissage afin de répondre aux besoins individuels et collectifs des SMA;
- appuyer la contribution des SMA au renouvellement de la fonction publique, et plus particulièrement stimuler le dialogue parmi les cadres, les gestionnaires et autres leaders de la fonction publique.

<b>Ressources</b> (en millions de dollars)
--

\$3.3

<b>Principal engagement en matière de résultats</b>
---

Des communications efficaces entre les leaders de tous les niveaux de la fonction publique du Canada

<b>Résultats escomptés</b>
----------------------------

- Un processus d'autodéclaration facilement accessible et convivial

- Mise sur pied d'un réseau de communication efficace, convivial, rapide, accessible et adapté
- Mise au point d'instruments de communication favorisant le dialogue et l'échange des idées, qui soient efficaces, conviviaux, rapides accessibles et adaptables

### Activités connexes

- promouvoir la formation de nouveaux réseaux de leadership et cultiver les réseaux actuels au moyen de techniques traditionnelles efficaces et de nouveaux outils électroniques.
- développer et mettre à jour un Service d'information à l'intention des leaders. Ce site Intranet et Internet interactif servira à relier et à appuyer les leaders à tous les niveaux de la fonction publique. Ainsi, il :
  - offrira un guichet unique adapté aux besoins des clients où les leaders à tous les niveaux pourront obtenir des renseignements et des analyses concernant les faits les plus récents à l'échelle pangouvernementale, le perfectionnement professionnel, le développement organisationnel, les nouvelles initiatives, les pratiques exemplaires, les plus belles réalisations, les outils du leader, les reportages des médias et les tendances;
  - fournira un carrefour où les fonctionnaires pourront apprendre directement les uns des autres et nouer des liens avec d'autres fonctionnaires qui partagent les mêmes intérêts;
  - permettra aux aspirants leaders de se manifester au moyen d'un processus accessible, simple et permanent.
- établir des partenariats avec des organisations et des associations des secteurs privé et public en vue de produire et de diffuser des documents et des programmes de formation à l'intention des personnes et des groupes qui souhaitent améliorer leur style et leurs techniques en tant que leaders;
- fournir aux leaders des outils utiles – ouvrages, troussees d'information et d'apprentissage, CD-ROM, vidéos et autres produits multimédias – réunis dans une vitrine virtuelle des réflexions, idées et plans d'action des milliers de fonctionnaires qui travaillent à revitaliser une institution dont ils sont très fiers.

### Ressources (en millions de dollars)

\$1.6



## Section IV : Renseignements financiers

### Tableau 4.1 Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en millions \$)	
Dépenses brutes prévues	11,8
<i>Plus: Services reçus sans frais</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	S/O
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et coûts payés par le SCT	0,2
Protection des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	0,0
Traitements et coûts des services juridiques connexes fournis par Justice Canada	0,0
Coût total du programme	12,0
<i>Moins :</i>	
<i>Recettes disponibles</i>	0,0
<i>Recettes non disponibles</i>	0,0
Recettes totales	0,0
Coût net du programme pour 2000-2001	12,0



<b>Index</b>		
	-C	
Communications		9
	-F-	
Formation de réseaux		7,10
	-G-	
Groupe des SMA		7,8,9
	-I-	
Intranet		10
	-L-	
Leadership		4,7
	-O-	
Orientation professionnelle		9
Outils de communication		10
	-P-	
Partenariats		7,9,10
	-R-	
Renouvellement de la fonction publique		3,4,7,8,9
Réseaux de leadership		3,4,7,10
	-S-	
Services de conseils		7,8,9