

---

RESSOURCES HUMAINES  
ET DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES CANADA

Budget des dépenses  
2005-2006  
Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

---

L'honorable Lucienne Robillard, C.P., députée  
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

---

L'honorable Joe Fontana, C.P., député  
Ministre du Travail et du Logement





## TABLE DES MATIÈRES

■ MESSAGES DES MINISTRES .....	1
■ ANNONCES DU BUDGET DE 2005 .....	4
■ APERÇU DU MINISTÈRE DES RESSOURCES HUMAINES ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES .....	7
MANDAT .....	8
NOS ACTIVITÉS .....	9
SURVOL DE LA PLANIFICATION .....	12
<i>Le contexte démographique et économique</i> .....	12
<i>Contexte stratégique</i> .....	21
<i>Environnement de gestion</i> .....	24
<i>Risques à l'échelle de l'organisation</i> .....	26
■ PRIORITÉS DU MINISTÈRE ET CADRE DE MESURE DU RENDEMENT .....	27
PRIORITÉS DU MINISTÈRE .....	28
CADRE DE MESURE DU RENDEMENT .....	34
■ ANALYSE DES PLANS, PRIORITÉS ET ACTIVITÉS DE PROGRAMMES SELON LES RÉSULTATS STRATÉGIQUES .....	43
TRANSITIONS EFFICACES ET INCLUSIVES DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU MOYEN DU SOUTIEN TEMPORAIRE DU REVENU ET DE MESURES ACTIVES D'AIDE À L'EMPLOI .....	44
COMPÉTITIVITÉ ET PRODUCTIVITÉ ACCRUES DES MILIEUX DE TRAVAIL CANADIENS GRÂCE À DES MESURES FAVORISANT L'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES, DE MÊME QUE LA RECONNAISSANCE ET L'UTILISATION DES COMPÉTENCES .....	53
GRÂCE À L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE, LES CANADIENS PEUVENT PARTICIPER PLEINEMENT À LA VIE ÉCONOMIQUE FONDÉE SUR LE SAVOIR ET À LA SOCIÉTÉ. ....	58
MILIEUX DE TRAVAIL SÉCURITAIRES, ÉQUITABLES, SAINS, STABLES ET PRODUCTIFS OÙ RÈGNE LA COOPÉRATION .....	63
CAPACITÉ ACCRUE DES COLLECTIVITÉS DE CONTRIBUER À LA RÉDUCTION DE L'ITINÉRANCE .....	68
PRESTATION DE SERVICES CONTINUE, INTÉGRÉE ET À MODES MULTIPLES ASSURANT LA SATISFACTION DE LA CLIENTÈLE .....	75

■ INFORMATION ADDITIONNELLE .....	81
DÉCLARATION DE LA DIRECTION .....	82
RENSEIGNEMENTS SUR L'ORGANISATION .....	83
<i>Organigramme.</i> .....	84
PROFIL DES DÉPENSES PRÉVUES EN 2005-2006 .....	85
TABLEAUX FINANCIERS .....	87
<i>Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein</i> .....	87
<i>Tableau 2 : Activités de programme</i> .....	91
<i>Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal</i> .....	92
<i>Tableau 4 : Coût net pour le ministère.</i> .....	94
<i>Tableau 5 : Prêts (non budgétaires)</i> .....	94
<i>Tableau 6 : Sources des revenus disponibles et des revenus non disponibles</i> .....	95
<i>Tableau 7 : Principales initiatives réglementaires</i> .....	96
<i>Tableau 8 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert</i> .....	101
<i>Tableau 9 : Fondations (subventions conditionnelles)</i> .....	102
<i>Tableau 10 : Initiatives horizontales</i> .....	102
COMPTES À FINS DÉTERMINÉES .....	103
<i>Introduction.</i> .....	103
<i>Compte d'assurance-emploi</i> .....	103
<i>Compte des rentes sur l'État</i> .....	114
<i>Fonds d'assurance de la fonction publique</i> .....	115
ASSURANCE-EMPLOI – PARTIE II – PLAN DE DÉPENSES 2005-2006 .....	116
RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS. ....	120
■ AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT .....	129
DÉVELOPPEMENT DURABLE .....	130
ÉVALUATIONS À COMPLÉTER EN 2005-2006 .....	131
■ RÉFÉRENCES INTERNET .....	133



# MESSAGES DES MINISTRES



J'ai le plaisir de vous présenter le *Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006* et nos prochaines activités.

Le gouvernement du Canada travaille en vue de réaliser les objectifs qu'il s'est fixés : renforcer les fondations sociales du Canada, édifier une économie du XXI<sup>e</sup> siècle et affirmer le rôle du Canada dans le monde. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) joue un rôle important pour ce qui est d'atteindre ces objectifs.

L'année à venir sera intéressante pour RHDCC puisqu'on vise à créer des possibilités de développement des compétences, d'apprentissage et d'emploi, à favoriser la promotion économique des familles et des collectivités et à améliorer la qualité de vie des Canadiennes et Canadiens. Le Ministère est résolu à continuer d'améliorer et de moderniser la prestation de ses services et de ses programmes afin de pouvoir mieux rejoindre les citoyens, les mettre à contribution et les servir. RHDCC renforcera ses méthodes d'administration et de gestion financière pour que ses programmes fonctionnent de la façon la plus efficace et efficiente possible.

RHDCC s'efforce d'aider le Canada à avoir la population active la mieux formée et la plus hautement qualifiée du monde. Nous sommes déterminés à aider tous les Canadiennes et Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour obtenir un emploi intéressant. Pour ce faire, nous continuons de créer une culture de l'apprentissage continu, de faire en sorte que les études soient abordables et de favoriser l'évolution d'un système d'apprentissage répondant aux besoins des Canadiens et de l'économie. Nous continuerons de travailler avec les provinces et les territoires pour actualiser nos programmes relatifs au marché du travail afin qu'ils soient mieux adaptés aux réalités de l'emploi au XXI<sup>e</sup> siècle.

Les partenariats demeurent un élément important de la réussite des programmes et des initiatives du Ministère. RHDCC poursuivra son travail avec tous ses partenaires, y compris avec les communautés de langue officielle en situation minoritaire, afin de régler les questions liées à l'emploi et aux compétences. RHDCC mettra également en œuvre la nouvelle Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et travaillera avec ses partenaires autochtones pour assurer la réussite de cette stratégie.

Le Canada est plus fort lorsque ses citoyens mettent toutes leurs compétences et tous leurs talents au service du marché du travail et de la société. À RHDCC, nous sommes déterminés à faire du Canada un pays prospère dont le marché du travail fonctionne efficacement.

*L'honorable Lucienne Robillard, C.P., députée  
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences*



C'est avec plaisir que je vous présente notre plan d'action pour la prochaine année. Ce plan comporte des défis de taille étant donné les nouvelles responsabilités qui m'ont été confiées et qui incluent celles liées au Travail, à la Société canadienne d'hypothèques et de logement et à l'Initiative nationale pour les sans-abri.

La lutte contre l'itinérance est une priorité du gouvernement du Canada qui, en ce sens, encourage l'adoption de solutions pratiques et locales en s'appuyant solidement sur l'approche axée sur les collectivités de l'Initiative nationale pour les sans-abri. Les partenariats permettent aux collectivités du Canada de régler à long terme les problèmes liés à l'itinérance. Les ordres de gouvernement et les administrations municipales, le secteur privé, les syndicats et les organismes non gouvernementaux unissent leurs efforts au niveau local afin d'offrir un éventail de services visant à répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri et de celles qui sont à risque de le devenir. Afin de mettre fin au cycle de l'itinérance, nous souhaitons poursuivre notre travail de conciliation des initiatives de lutte contre l'itinérance avec les initiatives en matière de logement. En janvier, nous avons mené à l'échelle du pays une première série de consultations auprès des intervenants en itinérance et en logement. Ces consultations permettront d'élaborer un cadre de référence canadien en matière de logement qui prendra appui sur les programmes en place et permettra de concevoir de nouvelles initiatives dans le but d'offrir davantage de programmes en matière de logement.

Le Programme du travail encourage la création de milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et propices à l'entraide tant au Canada qu'à l'étranger. Nous continuerons de moderniser les lois relatives au travail et de trouver de nouvelles façons d'améliorer l'application de ces lois afin de favoriser la création de milieux de travail équitables, sécuritaires, sains, souples et productifs. Grâce au travail de nos conciliateurs et de nos médiateurs, nous poursuivrons notre travail qui consiste à appuyer le régime des relations de travail en soutenant les employeurs et les syndicats dans le processus de négociation des conventions collectives. De plus, le gouvernement fédéral continuera de faire preuve de leadership en menant des recherches sur les pratiques en milieu de travail et les enjeux liés à ce milieu. Le Programme du travail fera également la promotion de la conciliation travail-vie personnelle grâce aux recherches et à la mise en commun d'informations. Ceci contribuera à diminuer les conflits entre les obligations professionnelles et personnelles et à augmenter la productivité.

Le gouvernement du Canada est également résolu à faire en sorte que les avantages de l'interdépendance des secteurs profitent à tous de manière plus équitable, et ce, à l'échelle mondiale. Pour ce faire, on doit créer des institutions multilatérales efficaces et améliorer la collaboration entre les pays. Ainsi, on pourra s'assurer que les politiques économiques permettent la mise en œuvre de programmes sociaux solides visant à réduire la famine, la pauvreté et la maladie et améliorer le niveau de vie des pays en développement.

Notre plan d'action pour 2005-2006 présente de nombreux défis. Nous sommes déterminés à améliorer le quotidien des Canadiens et des Canadiennes en continuant sur notre lancée.

*L'honorable Joe Fontana, C.P., député  
Ministre du Travail et du Logement*

# ANNONCES DU BUDGET DE 2005

Le 23 février 2005, le gouvernement du Canada a déposé le budget de 2005 qui énonce ses priorités pour les Canadiens pour les prochaines années. Les annonces du budget suivantes ont une incidence sur Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) et appuient les priorités en matière de capital humain et de services aux Canadiens qui sont détaillées dans le présent rapport.

## *Une économie productive, en croissance et durable – investir dans les gens*

**Stratégie des compétences en milieu de travail :** Le gouvernement a engagé une somme de 125 millions de dollars sur trois ans pour travailler avec les intervenants à la Stratégie des compétences en milieu de travail. RHDC collaborera avec ses partenaires – les provinces, les territoires, leurs collègues et institutions de formation, les entreprises, les syndicats et les particuliers – pour faire en sorte que les travailleurs acquièrent les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Pour ce faire, il faudra renforcer les régimes de stage en place au Canada, y compris une participation accrue des Autochtones, favoriser un dialogue soutenu avec les partenaires du milieu de travail et obtenir leur appui pour des projets pilotes s’adressant aux travailleurs actuels.

**Assurance-emploi (AE) :** Pour donner suite à son engagement d’améliorer l’AE, le gouvernement du Canada propose d’instaurer un nouveau mécanisme d’établissement du taux de cotisation pour 2006 qui repose sur une nouvelle approche en matière de gouvernance. Ces mesures permettront d’accroître la transparence et la responsabilisation tout en tenant compte du point de vue des intervenants et des Comités permanents du Parlement. Conformément à ce nouveau mécanisme, la Commission de l’assurance-emploi du Canada aurait le pouvoir législatif de fixer les taux de cotisation.

D’autres mesures annoncées par la ministre de RHDC témoignent de l’engagement du gouvernement d’aider à réduire les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs canadiens qui perdent leur emploi et qui ont recours à l’AE pour de l’aide. On mettra en œuvre trois projets pilotes dans des régions ayant un taux de chômage élevé afin de vérifier l’incidence sur le marché de travail de changements à l’admissibilité aux prestations, aux prestations elles-mêmes et au travail pendant une période de prestations. Ces projets s’inscrivent dans l’engagement du gouvernement, à savoir réexaminer le Régime d’AE afin de s’assurer qu’il répond aux situations et aux défis sans cesse changeants auxquels les chômeurs sont confrontés.

En outre, le projet pilote mis en œuvre l’an dernier, qui permet aux travailleurs dans les régions ayant un taux de chômage élevé de disposer de cinq semaines additionnelles de prestations régulières, d’AE se poursuivra une deuxième année. Ce projet vise à aider les travailleurs ayant des possibilités d’emploi limitées à combler les écarts de revenu annuel.

Il y aura une prolongation d’une autre année, soit jusqu’en octobre 2006, des dispositions de l’AE relatives aux « mesures de transitions concernant les limites régionales » dans les régions économiques de l’AE de Madawaska-Charlotte au Nouveau-Brunswick ainsi que du Bas Saint-Laurent et de la Côte-Nord au Québec.



Enfin, le budget fait état de l'intention du gouvernement de conclure une entente avec le Québec sur l'établissement de son propre programme de prestations parentales, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans le cadre de cette entente, le gouvernement ajustera les taux de cotisations à l'AE du fédéral pour le Québec afin de lui permettre de mettre en place son propre programme. Alors que les négociations se poursuivent, le gouvernement fédéral prévoit offrir une aide transitionnelle au Québec afin de l'appuyer en vue du lancement de son programme si l'entente finale est conclue avant le 31 mars 2005.

**Alphabétisation et compétences essentielles :** Le gouvernement du Canada consacrera 30 millions de dollars sur trois ans à l'amélioration de la capacité du Secrétariat national à l'alphabétisation d'établir de nouveaux partenariats avec les provinces, les territoires, le milieu des affaires et les syndicats pour favoriser la sensibilisation et la participation aux enjeux relatifs à l'alphabétisation et pour promouvoir l'apprentissage en milieu de travail. RHDCC travaillera de concert avec les provinces, les territoires et les intervenants à l'élaboration d'une stratégie globale axée sur l'alphabétisation et le développement de compétences essentielles.

**Études postsecondaires :** Pour faire suite aux initiatives d'apprentissage annoncées dans le cadre du budget 2004, le gouvernement met en place, avec le présent budget, d'autres mesures visant à améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants en proposant deux modifications au régime d'aide financière aux étudiants soient, étendre l'admissibilité à la renonciation au remboursement de prêts aux étudiants et modifier les critères d'admissibilité aux bourses d'études canadiennes du millénaire.

**Autres annonces :** Le soutien aux communautés minoritaires de langue officielle sera prolongé et le programme Jeunes stagiaires Canada sera transféré de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada à RHDCC.

Le gouvernement a également annoncé son intention de renouveler et d'étendre les initiatives en faveur du logement.

### *Un engagement à améliorer et à accroître l'efficacité de la prestation des services*

**Service Canada :** La nouvelle initiative Service Canada vise à offrir un réseau unique de prestation des services du gouvernement du Canada qui permettra d'améliorer la mise en oeuvre des programmes et la prestation des services aux Canadiens. Elle offrira un accès à guichet unique aux services et aux programmes selon trois modes : en personne, par téléphone et sur Internet de même que dans 320 bureaux de Service Canada répartis à travers le pays. On prévoit que la mise en application complète de cette nouvelle initiative sera achevée d'ici trois ans.

### *Examen des dépenses pour une saine gestion financière*

Dans le cadre de l'initiative Service Canada, le budget prévoit des économies de plus de trois milliards de dollars pour les cinq prochains exercices à l'échelle gouvernementale. On n'a pas encore confirmé les montants exacts des économies pour RHDCC ayant trait à l'initiative Service Canada.

Le budget a fait état des contributions dans le cadre du portefeuille de RHDCC au processus d'examen des dépenses gouvernementales. Les économies ont été dégagées des résultats anticipés de services accrus de recouvrement de dettes relatifs aux programmes de RHDCC, y compris le Programme de prêts aux étudiants. D'autres économies proviennent de l'efficacité administrative et reliée aux programmes de la Société canadienne d'hypothèque et de logement.

***Remarque :** Ces annonces récentes ne figurent pas dans le Rapport sur les plans et les priorités, mais le ministère est déterminé à aller de l'avant avec ces priorités; il en fera un compte rendu dans le Rapport ministériel sur le rendement. Les annonces du budget sont inscrites dans les chiffres sur les dépenses prévues pour le ministère, sauf les économies attribuées à l'initiative Services Canada. Il y aura donc lieu d'effectuer des ajustements ultérieurement aux dépenses prévues pour RHDCC.*



APERÇU DU MINISTÈRE  
DES RESSOURCES HUMAINES  
ET DU DÉVELOPPEMENT  
DES COMPÉTENCES

# MANDAT

La vision de RHDCC consiste à bâtir un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché de travail efficace et efficient. La mission de RHDCC consiste à rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens\* et améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficace et favorable à l'intégration. Comme le montre le diagramme 1, le Ministère joue un rôle clé en contribuant à bâtir une économie du XXI<sup>e</sup> siècle pour le Canada et en renforçant les assises sociales du Canada.

Pour réaliser sa vision et sa mission, le Ministère verse des prestations d'assurance-emploi aux Canadiens qui vivent une période de transition telle qu'une perte d'emploi, une maladie, une naissance ou l'adoption d'un enfant. Il propose des programmes d'emploi aux chômeurs, améliore l'accès à l'enseignement postsecondaire, encourage le perfectionnement des compétences requises en milieu de travail et encourage l'apprentissage continu pour tous les Canadiens. Il fait aussi la promotion d'un milieu de travail sécuritaire, équitable, sain, stable et productif où règne la coopération, et cherche à donner aux collectivités canadiennes les moyens nécessaires pour répondre aux problèmes de logement et d'itinérance.

Le ministre du Travail et du Logement est aussi responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

RHDCC est un important fournisseur de services directs aux Canadiens avec plus de 80 % de ses employés présents dans toutes les régions du Canada. Le Ministère est l'image du gouvernement du Canada pour de nombreux Canadiens à travers le pays. Il prend des mesures pour moderniser la façon dont il fournit les prestations et les services et pour améliorer sa capacité de rejoindre et servir les Canadiens et de les amener à participer.

Les relations avec les provinces et les territoires sont une composante intégrale du mandat de RHDCC. Le Ministère travaille en étroite collaboration avec les provinces et les territoires en ce qui concerne l'apprentissage, le problème de l'itinérance, le marché du travail et les enjeux liés aux milieux de travail.

## ***Résultats stratégiques***

RHDCC a déterminé des résultats stratégiques à obtenir, qui reflètent tous les objectifs qu'il espère atteindre grâce à son vaste éventail de programmes et de services. Les résultats stratégiques sont les suivants :

- Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi;
- Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences;
- Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société;

---

\* La forme masculine est utilisée pour alléger le texte et inclut le féminin.

- Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération;
- Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance; et
- Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

Les résultats stratégiques fournissent la structure en fonction de laquelle on produit les rapports sur les résultats<sup>1</sup>; le cadre d'élaboration des mesures du rendement du Ministère s'appuie également sur eux.

## NOS ACTIVITÉS

RHDCC est un ministère de grande envergure. Il compte près de 14 000 employés et prévoit dépenser, en 2005-2006, environ 20 milliards de dollars au profit des Canadiens.

**TABLEAU 1 : RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES DE RHDCC**

	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	1 935,4	1 922,1	1 931,1
Subventions et contributions non législatives <sup>a</sup>	804,5	678,6	670,6
Paiements de transferts législatifs	1 004,4	1 041,8	1 079,2
<b>Total des dépenses brutes</b>	<b>3 744,3</b>	<b>3 642,5</b>	<b>3 680,9</b>
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 118,8	967,8	882,1
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	13 595,4	14 133,4	n.d. <sup>c</sup>
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 145,6	2 145,6	n.d. <sup>c</sup>
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	52,1	49,1	46,1
<b>Total</b>	<b>20 656,2</b>	<b>20 938,4</b>	<b>4 609,1<sup>c</sup></b>
<b>Autres frais ministériels</b>			
Créances douteuses de l'assurance-emploi	61,0	63,0	n.d. <sup>c</sup>
Coûts d'administration de l'assurance-emploi pour d'autres ministères fédéraux	118,5	112,2	n.d. <sup>c</sup>
Recouvrements - Indemnisation des accidentés	(75,3)	(77,4)	(80,4)
<b>Total consolidé<sup>b</sup></b>	<b>20 760,4</b>	<b>21 036,2</b>	<b>4 528,7<sup>c</sup></b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	13 647	12 927	12 892

a. Une portion du 100 millions de dollars sur cinq ans annoncé dans le Budget 2005 pour l'amélioration des services offerts à d'éventuels immigrants et résidents temporaires sera allouée à RHDCC. Ceci entraînera des ajustements aux dépenses planifiées.

b. Comité sur l'examen des dépenses :

- RHDCC augmentera les recouvrements des créances par l'amélioration des services de recouvrement liés aux programmes de RHDCC, incluant le Programme canadien de prêts aux étudiants. Ces économies se chiffrent à 6 millions de dollars en 2005-2006 augmentant à 10 millions de dollars par année pour les années subséquentes.
- La Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) prévoit des économies administratives et de programmes de 6 millions de dollars en 2005-2006 augmentant à 10 millions de dollars par année pour les années subséquentes. Cet item est inclus dans le Rapport sur les plans et priorités de la SCHL.
- Les économies liées à l'initiative Service Canada entraîneront des ajustements subséquents aux dépenses prévues de RHDCC.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (Parties I et II) sont présentées pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.

<sup>1</sup> RHDCC continue de préciser la description de ses résultats stratégiques et activités de programmes. Par conséquent, il y a des différences de libellé mineures entre le RPP et la Partie II du budget principal des dépenses de 2005-2006.

***Près de 3 millions de demandes d'assurance-emploi ont été traitées par le ministère en 2003-2004***

En général, les Canadiens sont plus susceptibles de communiquer avec RHDCC qu'avec la plupart des autres ministères fédéraux. RHDCC distribue les prestations d'assurance-emploi, aide les Canadiens sans emploi à acquérir des compétences et à trouver un emploi, fournit de l'aide financière pour les études postsecondaires, assure des services de médiation et de conciliation en cas de conflits de travail et aide les collectivités à faire face aux problèmes du logement et de l'itinérance.

***Modèle de prestation de services communs et homogènes à partir d'un guichet unique***

La responsabilité de fournir des services directs aux Canadiens est assumée par RHDCC grâce à un réseau de 320 Centres de ressources humaines du Canada et de bureaux régionaux répartis dans chacune des provinces. En plus d'assurer les services liés à ses programmes, RHDCC est responsable des services en personne qui relèvent du ministère du Développement social.<sup>2</sup>

De plus, RHDCC est responsable de l'exploitation du réseau du gouvernement du Canada de centres d'accès de Services Canada. Le réseau compte 76 centres d'accès installés dans toutes les régions du Canada, dont 73 sont gérés directement par RHDCC. Les trois autres centres sont exploités par le ministère du Patrimoine canadien.

---

<sup>2</sup> Le réseau des centres d'appels et des services en ligne de Développement social Canada appuie l'exécution des programmes de RHDCC, y compris l'assurance-emploi et le Programme canadien de prêts aux étudiants, de même que celle de ses propres programmes.

**DIAGRAMME 1 : MANDAT DE RHDCC**



**Vision**

Un pays où chacun des citoyens a la possibilité d'apprendre et de contribuer au succès du Canada en participant pleinement à un marché de travail efficace et efficient.

**Mission**

Rehausser le niveau de vie de tous les Canadiens et améliorer leur qualité de vie en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et favorable à l'intégration.

**Résultats stratégiques**

Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences	Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance	Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle
--	---	---	---	--	--

**Activités de programmes**

Assurance-emploi	Programmes d'emploi	Compétences en milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri	Politique, programme et soutien à la prestation des services
------------------	---------------------	----------------------------------	---------------	---------	-----------	--

**Sous activités de programmes**

Prestations Traitement des demandes Perception des cotisations d'assurance-emploi Appels Enquêtes et contrôle Gestion des programmes et amélioration des services	Prestations d'emploi et mesures de soutien Transferts en vertu des ententes sur le développement du marché du travail Stratégie de développement des ressources humaines autochtones Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones Stratégie emploi jeunesse Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	Partenariats en ressources humaines Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Programme canadien pour l'épargne-études Secrétariat national à l'alphabétisation Programme des initiatives d'apprentissage Mobilité académique internationale Bureau des technologies d'apprentissage	Service fédéral de médiation et de conciliation Opérations nationales du travail Affaires inter-gouvernementales Affaires internationales du travail Politiques et information sur les milieux de travail Affaires du travail autochtones	Initiative de partenariats en action communautaire Autochtones sans abri en milieu urbain Programme de recherche national Fonds régional d'aide aux sans-abri Système d'information sur les personnes et les familles sans abri Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	Exécution et prestation des programmes et services régionaux et locaux Politique stratégique et Planification Communications
--	---	--	---	--	---	--

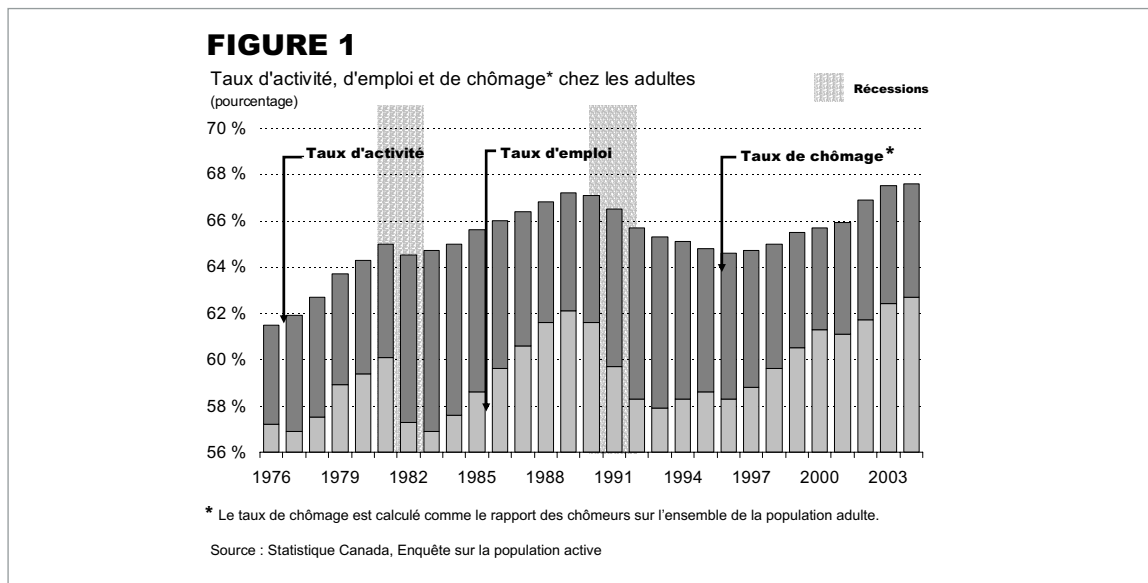
# SURVOL DE LA PLANIFICATION

## *Le contexte démographique et économique*

La présente section brosse un tableau des tendances économiques et sociodémographiques qui ont une influence sur les politiques, les programmes et les services du Ministère.

### ***Saine croissance et création d'emplois continues***

Depuis le milieu des années 1990, le Canada connaît une forte croissance économique, et l'accroissement du niveau de vie des Canadiens est en grande partie dû à l'augmentation du taux d'emploi. Le produit intérieur brut du Canada a continué d'augmenter, pendant les trois premiers trimestres de 2004, ce qui correspond à une hausse de près de 3 % sur une base annuelle, et on s'attend à ce que cette croissance se poursuive l'année prochaine. Selon le ministère des Finances, les économistes du secteur privé « estiment qu'en moyenne le taux de croissance atteindra 3 % en 2004 [...]. Pour ce qui est de 2005, la croissance prévue est de 3,2 % [...] »<sup>3</sup>.



En 2004, quelque 288 000 travailleurs se sont trouvé un emploi; c'est un peu moins qu'en 2003, où ce chiffre atteignait 356 000, mais c'est suffisant pour maintenir le taux d'emploi (la proportion de Canadiens de 15 ans et plus ayant un emploi) à 62,7 %, comme le montre la figure 1. C'est le taux le plus élevé jamais enregistré. Depuis 2000, la croissance de l'emploi au Canada a pris une avance considérable par rapport à ses partenaires du G7.<sup>4</sup> En 2004, le taux de chômage a atteint 7,2 %, un niveau plus faible que le taux de chômage moyen au Canada au cours du dernier quart de siècle.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Finances Canada, *La mise à jour économique et financière*, novembre 2004, page 10. On peut consulter le document à l'adresse suivante : <http://www.fin.gc.ca/ec2004/speechf.pdf>.

<sup>4</sup> Organisation de coopération et de développement économiques, *Statistiques de la population active*, Volume 2004/4.

<sup>5</sup> Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, données fondées sur les moyennes annuelles.

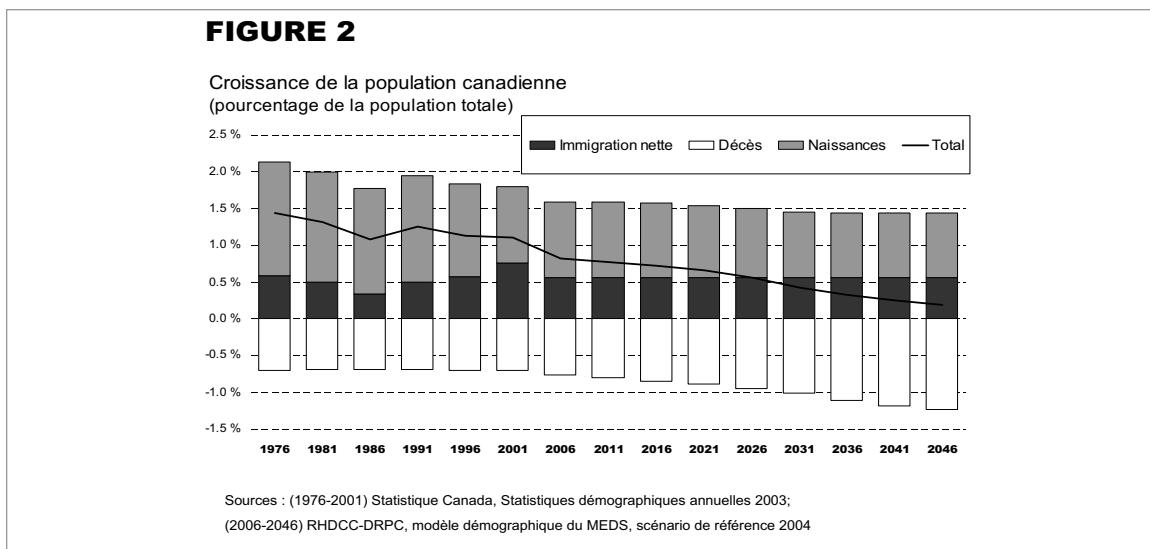


La forte croissance de l'économie et du marché du travail au Canada s'est maintenue malgré quelques gros chocs qui ont récemment ébranlé l'économie. On s'attend à ce que la situation favorable du marché du travail canadien se maintienne, et que de nouveaux débouchés se traduisent par la réduction du taux de chômage.

### *Transformations imminentes du contexte démographique*

On doit s'attendre à d'importantes transformations du contexte démographique et de la situation économique, puisque les baby-boomers quittent les rangs des travailleurs. Ces transformations seront très évidentes au cours de la prochaine décennie. C'est pourquoi il est si important de tenir compte du contexte démographique et économique des décennies à venir au moment de déterminer les activités actuelles et tracer les perspectives de RHDC.

Comme le montre la figure 2, la croissance de la population canadienne ralentit depuis quelques années, et on prévoit que cette tendance se maintiendra dans un avenir prévisible.



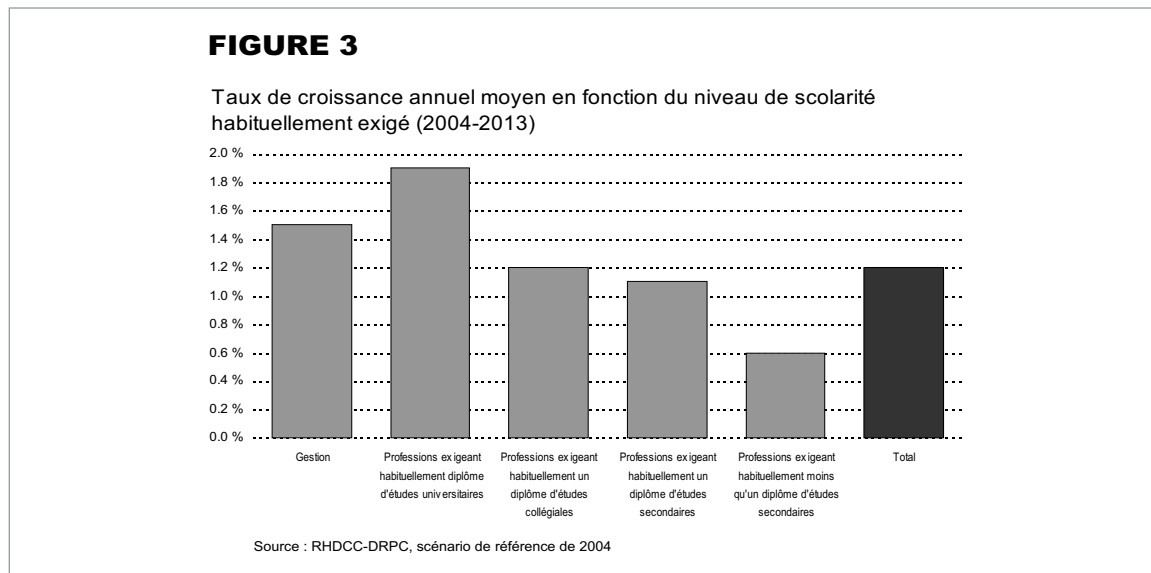
L'augmentation naturelle de la population (naissances moins décès) continue elle aussi de ralentir. L'immigration est devenue et restera la principale source de la croissance démographique. Une faible croissance de la population s'accompagne nécessairement d'une faible croissance de la main-d'œuvre. De plus, le taux de participation des travailleurs âgés vient compliquer la situation. En effet, le taux de participation à la main-d'œuvre des Canadiens de 55 à 64 ans n'atteint pas 60 %, ce qui est nettement inférieur au taux de participation des adultes de 25 à 54 ans, qui dépassait 85 % en 2004. Malgré que le taux de participation des travailleurs âgés ait augmenté modestement durant les dernières années grâce à une remontée de la vigueur de l'économie, on peut s'attendre à ce que l'ensemble du taux de participation diminue de façon marquée par rapport aux valeurs actuelles d'ici 10 à 15 ans.

### *Augmentation de la pression générée par la retraite des travailleurs actuellement actifs*

Les perspectives d'emploi au cours des années à venir seront influencées par la croissance moindre de la population active. Pendant les prochaines décennies, une proportion de plus en plus forte d'emplois disponibles sera attribuable à la retraite des travailleurs d'aujourd'hui, plutôt qu'à la création de nouveaux emplois en raison de l'expansion économique. D'ici dix ans, deux emplois vacants sur trois seront liés à la retraite.

### ***Augmentation continue des exigences relatives aux compétences et à la scolarité***

La nature des emplois continue également d'évoluer, alors que les exigences des nouveaux emplois, en ce qui concerne la formation, ne cessent d'augmenter. La composition de la production s'est transformée au profit des industries axées sur le savoir, et la composition de l'emploi au sein des l'industrie s'est aussi déplacée vers les emplois axés sur le savoir. C'est pourquoi on doit prévoir que, bientôt, les deux tiers environ des nouveaux emplois exigeront un diplôme d'études postsecondaires quelconque, ou seront des postes en gestion. Ainsi, le taux de croissance variera selon le type d'emploi, comme le montre la figure 3. De plus, les niveaux d'emplois subissent de bien moins grandes fluctuations saisonnières en raison surtout d'un déplacement des emplois du secteur primaire vers les autres secteurs.



### ***Croissance du niveau de compétence des travailleurs***

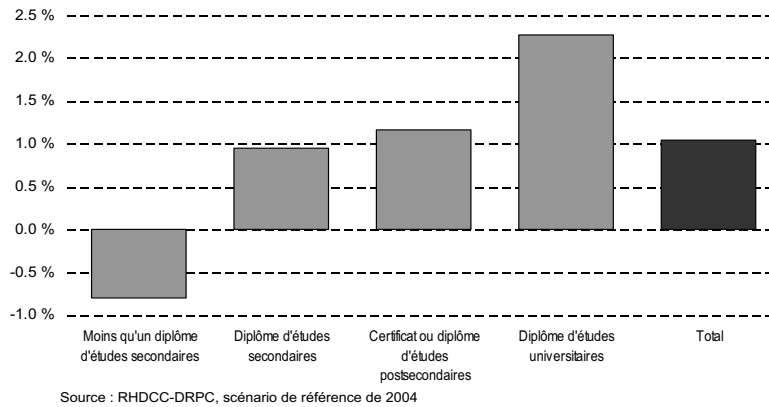
Depuis quelques décennies, l'évolution de la composition de la main-d'œuvre a permis de répondre en grande partie à l'augmentation des exigences relatives aux compétences. Le niveau de scolarité moyen des travailleurs a nettement augmenté par rapport aux dernières décennies, puisque les travailleurs âgés, moins scolarisés, ont pris leur retraite et ont été remplacés par des travailleurs plus jeunes, de plus en plus scolarisés. En conséquence, comme le montre la figure 4, le nombre de travailleurs n'ayant pas de diplôme d'études secondaires diminuera, pendant que la croissance du nombre de travailleurs plus scolarisés augmentera à un rythme supérieur à la moyenne.

Le taux d'inscription à des programmes d'études postsecondaires est demeuré élevé. Par exemple, en 2004, quelque 36 % des Canadiens âgés de 20 à 24 ans étaient inscrits à un programme d'études collégiales ou universitaires<sup>6</sup>. Dans l'ensemble, la proportion des adultes en âge de travailler qui possèdent un diplôme d'études postsecondaires est plus élevée au Canada que partout ailleurs dans le monde. Tous ces faits permettent d'affirmer que le marché de l'emploi est de façon générale très équilibré : les deux tiers environ des nouveaux emplois créés au Canada viseront un poste en gestion ou exigeront des études postsecondaires (allant d'un certificat de compétences professionnelles à un diplôme d'études supérieures), et, parallèlement, les deux tiers environ des nouveaux travailleurs posséderont un certificat professionnel ou un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

<sup>6</sup> RHDCC a fondé ses calculs sur les résultats de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

**FIGURE 4**

Croissance prévue de la population active (2004-2013), par niveau de scolarité atteint (taux de croissance annuel moyen)



### *L'éducation doit permettre de répondre à la demande en matière de compétences*

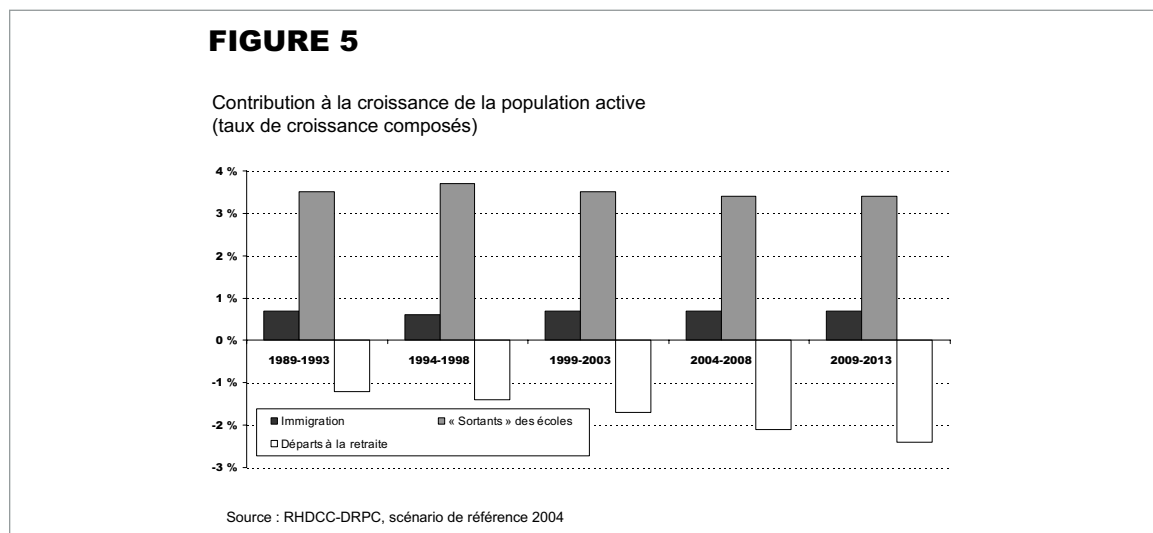
Quoi qu'il en soit, la croissance prévue de la demande peut dépasser de loin l'approvisionnement prévu, dans le cas de certains postes, et la situation contraire pourrait se produire aussi. Dans certains cas, ces tendances accentueront encore plus les pénuries ou les surplus que l'on a connus récemment, mais dans d'autres cas, elles pourraient favoriser un meilleur équilibre du marché du travail canadien. On prévoit que la demande de main-d'œuvre sera supérieure à l'offre dans le domaine de la santé, dans plusieurs métiers spécialisés et dans un vaste éventail de postes de gestion et de supervision. En faisant correspondre plus étroitement les programmes d'études choisis par les Canadiens – qu'il s'agisse de programmes d'apprentissage d'un métier ou de programmes collégiaux et universitaires – et les connaissances et compétences nécessaires en milieu de travail, notre économie sera plus productive et les investissements considérables faits par le Canada dans l'éducation seront plus rentables. La diffusion d'information plus adéquate et plus accessible sur le marché du travail pourrait peut-être faciliter cette mise en correspondance.

### *Meilleure intégration des immigrants*

Il est aussi essentiel de mieux intégrer les immigrants. Le Canada accueille un flux continu de travailleurs formés à l'étranger. Les pays sources sont de plus en plus nombreux, et ils changent. Par exemple, il y a 30 ans seulement, le Royaume-Uni et les États-Unis faisaient partie des cinq pays sources les plus importants; à la fin des années 1990, ils avaient été remplacés par le Pakistan et les Philippines. Pour réussir leur intégration au marché du travail canadien, de nombreux immigrants font face à toute une série d'obstacles : problèmes relatifs à la reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience acquise à l'étranger par les employeurs et les organismes de réglementation canadiens, maîtrise inadéquate d'une langue officielle, en particulier de la langue de fonctionnement dans un milieu de travail, et non concordance des compétences que possèdent les immigrants et des besoins des employeurs pour les marchés de l'emploi locaux. Signalons encore une fois que de meilleures informations sur les débouchés du marché de l'emploi et sur les compétences nécessaires en milieu de travail pourraient aider les candidats à l'immigration à prendre une décision éclairée quant au choix du Canada comme terre d'accueil, à mieux préparer leur entrée sur le marché du travail du Canada avant leur établissement et à réussir leur transition après le processus d'immigration.

### ***Importance constante des études postsecondaires au Canada***

Le système d'enseignement du Canada jouera un rôle principal dans l'augmentation des niveaux de compétence, dans leur ensemble, et pour s'assurer que les compétences des jeunes Canadiens répondent aux besoins des employeurs. Comme le montre clairement la figure 5, le nombre de diplômés (ayant terminé leurs études au Canada) dépassera encore le nombre d'immigrants adultes qui s'ajouteront à la main-d'œuvre : le ratio s'établira à cinq pour un pour les dix prochaines années. Bien que la proportion des adultes canadiens ayant réussi des études postsecondaires est la plus élevée au monde, on note encore des lacunes et des tendances inquiétantes, notamment l'augmentation des frais de scolarité, ainsi que des taux de participation plus faibles que la moyenne aux études universitaires pour les Canadiens à faible revenu, les Autochtones et les personnes handicapées. Les succès futurs des étudiants canadiens sur le marché du travail s'appuieront sur des informations utiles sur le marché du travail afin de les guider dans leurs choix d'un domaine d'étude, sur un soutien financier adéquat pendant leurs études et sur l'adaptation constante du système d'éducation lui-même à l'évolution de leurs besoins.



Le système d'apprentissage canadien devra répondre de façon plus efficace aux besoins de toutes les personnes – jeunes ou vieilles, d'origine canadienne ou étrangère – qui doivent combler une lacune au chapitre de leur formation ou de leurs compétences, peu importe leur âge et leur situation personnelle. Il devra également offrir de plus en plus de possibilités pour répondre à un besoin et à un désir croissant concernant l'apprentissage continu. Les services éducatifs devront donc permettre davantage d'acquérir certaines compétences manquantes plutôt que de proposer seulement des programmes d'études complets.

### ***Maintien de la croissance économique grâce à une croissance plus forte de la productivité***

Le ralentissement progressif de la croissance de la main-d'œuvre et son pendant, le vieillissement de la main-d'œuvre potentielle, ont fait en sorte que le principal défi relatif au marché du travail des années 1980 et jusqu'au début des années 1990 – créer suffisamment

d'emplois pour les travailleurs canadiens – a été éclipsé par un autre problème : trouver suffisamment de travailleurs pour combler certains emplois vacants et maintenir la solide croissance de l'économie. Jusqu'à ce jour, l'économie avait grandement profité de l'accroissement des effectifs et de la hausse constante du taux d'emploi. À l'avenir, la croissance du PIB par habitant au Canada dépendra davantage de la croissance de la productivité.

### ***L'apprentissage continu est essentiel***

La qualité de la main-d'œuvre est un facteur clé de la productivité. En effet, des niveaux de scolarité et de compétence plus élevés contribuent à une croissance plus forte à la fois directement, sur le plan de la productivité des travailleurs, et indirectement, puisqu'ils facilitent l'adoption des nouvelles technologies et aident les travailleurs à s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail.

À l'avenir, l'amélioration de la qualité des effectifs dépendra de plus en plus de l'apprentissage continu et du renouvellement des compétences et moins du niveau de scolarité des nouveaux travailleurs. C'est que l'écart entre le niveau de scolarité des futurs travailleurs et celui des travailleurs qui prennent leur retraite est moins important que lorsque les baby-boomers sont arrivés sur le marché du travail, dans les années 1970 et 1980.

De plus, il faut garder à l'esprit le fait que les compétences acquises outrepassent le simple nombre d'années de scolarité, que les compétences peuvent aussi s'acquérir en milieu de travail et que dans certains cas, il peut en réalité être plus facile d'acquérir des compétences en milieu de travail en ce qui concerne la gestion du temps, la créativité ou le travail d'équipe.

Compte tenu de l'importance des niveaux de compétence pour le maintien de la croissance de la productivité, il est rassurant de constater que – selon le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) de 2003 de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), auquel 41 pays ont participé – les Canadiens de 15 ans ont obtenu de bons résultats en mathématiques et n'ont été dépassés de manière significative que par les élèves de la Finlande et de la Chine (Hong Kong). De la même façon, au chapitre des compétences en lecture, toujours en 2003, seuls les Finlandais ont eu de meilleurs résultats que les Canadiens. Dans le domaine des connaissances scientifiques et de la résolution de problèmes, le Canada n'a été dépassé que par quatre autres pays<sup>7</sup>. Il est également rassurant de constater qu'une petite proportion seulement de jeunes Canadiens ne possèdent que des compétences limitées en lecture et en mathématiques – cette proportion est plus faible que dans la plupart des autres pays ayant participé au PISA en 2003 – et que, par ailleurs, la proportion des jeunes qui n'ont toujours pas obtenu le diplôme d'études secondaires à l'âge de 20 ans a diminué, passant de 18 % en 1991 à 12 % en 1999<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Bussière, Patrick, Fernando Cartwright et Tamara Knighton, À la hauteur : Résultats canadiens de l'étude PISA de l'OCDE – La performance des jeunes du Canada en mathématiques, en lecture, en sciences et en résolution de problèmes, Premiers résultats de 2003 pour les Canadiens de 15 ans, publié conjointement en 2004 par Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Statistique Canada et le Conseil des ministres de l'Éducation du Canada. On peut consulter ce document à l'adresse suivante : <http://www.pisa.gc.ca>.

<sup>8</sup> Bowlby, W. Jeffrey et Kathryn McMullen, À la croisée des chemins – Premiers résultats pour la cohorte des 18 à 20 ans de l'Enquête auprès des jeunes en transition, publié par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada, Ottawa, 2002.

Dès les années 1990, on a pu observer que la situation pour les Canadiens d'âge adulte pourrait être plus problématique. L'enquête internationale sur la littératie des adultes montrait que 40% des adultes en âge de travailler (environ huit millions des personnes) n'ont pas les compétences de lecture et d'écriture nécessaires pour se débrouiller dans une société et une économie fondées sur le savoir<sup>9</sup>. Même s'il continuera d'y avoir de nombreuses ouvertures sur le marché du travail pour les Canadiens qui ont des compétences plus faibles, les preuves observables démontrent que les individus qui profitent de fortes capacités de lecture et d'écriture ont des revenus plus élevés et sont moins souvent sans emploi. Pour l'ensemble de l'économie, des niveaux de capital humain plus élevés (dont la littératie est une composante importante) sont associés à des niveaux de productivité et des niveaux de vie plus élevés.

Bien que la croissance de la productivité des travailleurs ait fait un bond au Canada, elle demeure toujours plus faible qu'aux États-Unis. Si cette tendance se maintient, l'écart de productivité qui s'est creusé entre les deux pays deviendra inévitablement plus large. Puisque, à long terme, ce sont les niveaux de productivité qui déterminent les niveaux de revenu, l'élargissement de l'écart entre le Canada et les États-Unis au chapitre de la productivité pourrait mettre en péril la capacité de notre pays de compétitionner pour les travailleurs les plus compétents sur le marché international de l'emploi, un marché où toutes les économies industrialisées se buttent à un ralentissement de la croissance de la disponibilité des effectifs, réduisant d'autant l'attrait du Canada aux yeux des immigrants et abaissant du même coup le niveau de vie de l'ensemble des Canadiens.

### ***Meilleure intégration des groupes marginalisés***

Les défis liés au resserrement du marché du travail peuvent cependant constituer, pour les Canadiens moins favorisés, une des meilleures occasions que l'on ait vues depuis des décennies d'intégrer la main-d'œuvre canadienne. Certains groupes marginalisés, y compris les Autochtones, les immigrants récents et les personnes handicapées, ont souvent un niveau plus faible de formation et de compétence, sont souvent victimes de périodes de chômage longues ou fréquentes et obtiennent souvent des emplois mal rémunérés. Les travailleurs âgés qui disposent de moins de compétences risquent en outre d'être laissés pour compte alors que l'économie évolue, et d'avoir plus de difficultés à se trouver un nouvel emploi lorsqu'ils en perdent un.

Même si la santé du marché de l'emploi est une condition nécessaire à la meilleure intégration ou à la réintégration des groupes marginaux, cela ne suffit peut-être pas à prévenir la pauvreté et l'itinérance. Les politiques devraient à la fois tenter de jouer un rôle de prévention à ce chapitre, mais aussi d'offrir des mesures correctives solides, pour aider les moins fortunés à reprendre pied. Il est bien sûr important de prévoir des mesures incitatives appropriées, mais il faut savoir que l'incitation la plus efficace est un bon revenu, et que l'acquisition de compétences est la clé permettant de gagner un meilleur revenu.

<sup>9</sup> OCDE et Statistique Canada, *Littératie à l'ère de l'information : Enquête internationale sur la littératie des adultes, 2000*. Le Canada a participé à l'Enquête sur l'alphabétisation des adultes et les aptitudes à la survie; les résultats de cette enquête internationale seront diffusés plus tard en 2005.



Les récentes statistiques de l'habitation montrent que les taux d'inoccupation des logements locatifs ont augmenté à nouveau en 2004 dans la plupart des régions métropolitaines canadiennes, bien qu'ils demeurent généralement inférieurs aux taux observés au début des années 1990<sup>10</sup>. Cette baisse du marché des logements locatifs découle en partie du dynamisme soutenu de l'industrie de la construction. En effet, les mises en chantier ont atteint un niveau sans précédent en 2004<sup>11</sup>, profitant de faibles taux d'emprunts. La plupart des mises en chantier ciblent le marché de l'accession à la propriété, et un nombre relativement peu élevé se rapporte aux marchés locatifs<sup>12</sup>. Le recensement de 2001 montre que la question de la disponibilité de logements abordables demeure un enjeu important pour de nombreux ménages, que près de 15 % des ménages canadiens éprouvent un besoin impérieux de logement, et que ce besoin se retrouve plus fréquemment chez les locataires. Il y a également des signes évidents qui indiquent que l'itinérance constitue un problème plus grave et plus difficile à enrayer qu'il ne l'était avant la dernière récession.

## TABLEAU 2 : INDICATEURS CONTEXTUELS DE RHDCC

Le tableau suivant comprend la liste des indicateurs contextuels clés qui présentent un intérêt pour RHDCC. Ces indicateurs constituent le fondement de l'analyse de l'environnement démographique et économique présentée ci-dessus. Dans la section sur le cadre de mesure du rendement (voir le diagramme 3), on fournit davantage de détails sur les indicateurs contextuels et le cadre général de ces indicateurs.

INDICATEUR	NIVEAU
<b>Démographique</b>	
Croissance nette de la population, selon la provenance	(Juillet 2003 à juillet 2004) Total 0,9 % • Augmentation naturelle 0,3 % • Migration nette 0,6 %
Taux de dépendance de la population	19 ans et moins 24,4 % 65 ans et plus 13,1 % Total 37,5 %
<b>Économique</b>	
Croissance réelle du PIB	3,3 % (troisième trimestre de 2004, variation annuelle, en dollars de 1997)
Croissance de la productivité du travail, secteur des entreprises	-0,3 % (troisième trimestre de 2004, variation annuelle)
Niveau de productivité du Canada, en pourcentage du niveau de productivité des États-Unis	94,2 % (2002)
Croissance de l'emploi	288 000 (2004), selon les moyennes annuelles
PIB réel par habitant (en dollars de 1997)	35 300 \$ (troisième trimestre de 2004)
Valeur nette par habitant (en dollars de 1997)	112 700 \$ (2003)

<sup>10</sup> Société canadienne d'hypothèques et de logement, 21 décembre 2004, communiqué de presse.

<sup>11</sup> Société canadienne d'hypothèques et de logement, 11 janvier 2005, communiqué de presse

<sup>12</sup> Société canadienne d'hypothèques et de logement, Canadian Housing Observer, 2004.

Revenu réel des particuliers et revenu disponible réel des particuliers (en dollars de 1997)	26 300 \$ (2003) 20 300 \$ (2003)
Croissance des revenus, par habitant	1,1 % (2003)
<b>Le marché du travail, les compétences et l'apprentissage</b>	
Taux de participation	Selon le groupe d'âge (2004) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 ans ou plus 67,6 %</li> <li>• de 15 à 24 ans 67,1 %</li> <li>• de 25 à 54 ans 86,5 %</li> <li>• 55 ans ou plus 30,8 %</li> </ul>
Taux d'emploi	Selon le groupe d'âge (2004) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 ans ou plus 62,7 %</li> <li>• de 15 à 24 ans 58,1 %</li> <li>• de 25 à 54 ans 81,3 %</li> <li>• 55 ans ou plus 29,1 %</li> </ul>
Taux de chômage	Selon le groupe d'âge (2004) <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 ans ou plus 7,2 %</li> <li>• de 15 à 24 ans 13,4 %</li> <li>• de 24 à 54 ans 6,0 %</li> <li>• 55 ans ou plus 5,6 %</li> </ul>
Taux d'emploi à temps partiel, proportionnellement à l'ensemble des personnes employées sur le marché du travail	18,4 % (2004)
Gains horaires, selon le niveau de formation	Moyenne annuelle, 2004 : <ul style="list-style-type: none"> <li>Population active en général 20,30 \$</li> <li>Personnes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires 15,10 \$</li> <li>Personnes qui possèdent un diplôme d'études secondaires ou qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaires 17,60 \$</li> <li>Certificat ou diplôme d'études postsecondaires 20,10 \$</li> <li>Diplôme universitaire 26,30 \$</li> </ul>
Comparaison à l'échelle internationale du rendement des adolescents de 15 ans sur le plan de l'apprentissage : nombre de pays qui réussissent considérablement mieux que le Canada en lecture, en mathématiques et en sciences	Lecture 1 pays Mathématiques 2 pays Sciences 4 pays
Proportion de la population des personnes âgées de 20 à 24 ans et de 25 à 64 ans qui détiennent un diplôme d'études secondaires	(2001) <ul style="list-style-type: none"> <li>De 20 à 24 ans 75,0 %</li> <li>De 25 à 64 ans 65,6 %</li> </ul>
Proportion des Canadiens en âge de travailler (16 à 65 ans) n'ayant pas atteint un niveau 2 d'alphabétisme	Les données seront disponibles en septembre 2005
Taux de croissance des composantes du marché du travail	(Moyenne des taux de croissance annuels, 1999-2003) <ul style="list-style-type: none"> <li>Immigration nette 0,70 %</li> <li>Personnes qui sortent de l'école 3,50 %</li> <li>Retraites -1,70 %</li> </ul>



Croissance de l'emploi selon le niveau de compétence (en fonction de la classification professionnelle)	Moyenne globale (2004)	1,8 %
	Poste de gestion	5,2 %
	Exigeant habituellement	
	• diplôme universitaire	2,6 %
	• diplôme collégial	0,6 %
	• diplôme d'études secondaires	2,1 %
	• formation en cours d'emploi	1,5 %
Changement net de la composition de la population active, selon le niveau de formation	Total (2004)	1,35 %
	Personnes qui ne possèdent pas de diplôme d'études secondaires	-2,24 %
	Diplôme d'études secondaires ou formation postsecondaire incomplète	2,11 %
	Diplôme d'études postsecondaires	1,73 %
	Diplôme universitaire	2,42 %
<b>Aspects socio-économiques</b>		
Fréquence des unités à faible revenu, en 2002	Tous	9,6 %
	Personnes âgées de moins de 18 ans	10,7 %
	De 18 à 64 ans	9,7 %
	65 ans ou plus	6,9 %
Écart de faibles revenus, en 2002 – pourcentage observé en moyenne d'écart entre le revenu familial après impôts et le seuil de faible revenu	Tous	31,5 %
	Personnes âgées de moins de 18 ans	28,2 %
	De 18 à 64 ans	34,8 %
	65 ans ou plus	16,09 %
Dans les régions métropolitaines de recensement, proportion des secteurs de recensement où on retrouve un taux de faible revenu supérieur à 40 %	6,3 % (2000)	
Dans les régions métropolitaines de recensement, proportion de ménages à faible revenu qui habitent dans des quartiers à incidence élevée de faibles revenus	11,9 % (2000)	

## Contexte stratégique

Dans le discours du Trône d'octobre 2004, le gouvernement du Canada a présenté une stratégie en cinq points visant à « rendre notre économie durable et encore plus compétitive sur la scène internationale ». Le premier élément de la stratégie, qui consiste à investir dans nos gens, a une incidence directe sur le travail de RHDC et suppose des engagements précis dans les sphères suivantes :

- Élaborer une nouvelle stratégie de perfectionnement des compétences en milieu de travail, qui comprendrait des étapes pour améliorer les systèmes d'apprentissage et favoriser au maximum l'alphabétisation et l'acquisition d'autres compétences professionnelles essentielles.

- Revoir le régime d'assurance-emploi pour s'assurer qu'il est toujours adapté aux besoins de la population active du Canada.
- Améliorer le système de reconnaissance des titres de compétence et des antécédents professionnels acquis à l'étranger.
- Accroître l'accès aux études postsecondaires en déposant un projet de loi qui prévoit la mise en œuvre d'un bon d'études canadien, tel qu'annoncé dans le Budget de 2004.
- Étendre et renforcer les programmes actuels telle l'Initiative de partenariats en action communautaire pour les sans-abri, tout en continuant de reconnaître que les communautés sont au cœur des efforts de construction d'une meilleure qualité de vie.

Les nouveaux engagements misent sur ce qu'on avait annoncé dans le discours du Trône de février 2004 et dans le budget de 2004, c'est-à-dire la création de nouvelles approches stratégiques pour s'adapter aux besoins émergents du marché du travail, de l'économie et de l'apprentissage des Canadiens afin de :

- Améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants afin de contribuer à surmonter les obstacles financiers qui empêchent la poursuite d'études postsecondaires.
- Renforcer la Subvention canadienne pour l'épargne-études et travailler avec les provinces et territoires afin d'inciter les familles à faible revenu et à revenu moyen à commencer à investir dans l'éducation à long terme de leurs enfants.
- Raffiner et améliorer les programmes qui mettent en valeur le perfectionnement des compétences, de concert avec les conseils sectoriels, les syndicats et les employeurs.
- Améliorer le système de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger.
- Travailler en collaboration avec les provinces pour mettre à jour les programmes relatifs au marché du travail afin qu'ils reflètent mieux la réalité du marché du travail du XXI<sup>e</sup> siècle, notamment la croissance du travail autonome et la nécessité permanente d'acquérir de nouvelles compétences.
- Renouveler la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.
- Travailler de concert avec les collectivités pour trouver des solutions aux problèmes des Autochtones en s'appuyant sur la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain.
- S'assurer que les collectivités minoritaires de langue officielle disposent des outils nécessaires pour que leurs membres puissent contribuer pleinement à la croissance de la société canadienne.

Au cours de l'exercice 2005-2006, l'objectif stratégique clé du Ministère sera d'entreprendre la concrétisation de ces engagements. Au centre de l'approche du Ministère, il y aura une nouvelle orientation qui mettra l'accent sur le renforcement des connaissances et des compétences – donc du « capital humain » – de chaque Canadien et de chaque Canadienne.

En mettant l'accent sur le capital humain, RHDCC contribuera à la réalisation de l'objectif global du gouvernement du Canada : maintenir et renforcer la productivité et le caractère innovateur de l'économie, la santé et le dynamisme de la société ainsi que la productivité et la capacité d'intégration du marché du travail – c'est-à-dire les caractéristiques qui font que les travailleurs ont accès à un emploi stable, touchent des salaires plus élevés et participent activement à la société, et que les employeurs ont accès à une main-d'œuvre extrêmement compétente et mobile.

La participation pleine et équitable des femmes au marché du travail et à la société demeure une dimension importante de la nouvelle orientation sur le capital humain. Conformément aux engagements du Canada au plan national et international, le ministère réalise des analyses et des activités qui garantissent l'élaboration, l'implantation et l'évaluation de politiques et de programmes respectant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le Ministère œuvre également à l'échelle internationale pour s'assurer que la population active canadienne possède les connaissances, les aptitudes et les compétences voulues pour s'adapter aux défis caractéristiques de l'économie mondiale. En participant à des forums internationaux comme l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et en échangeant avec des pays qui partagent les mêmes idées (G8) sur l'emploi à l'échelle internationale et sur les directives et la recherche en matière de politiques sur l'apprentissage, le Ministère s'assure que les intérêts du Canada sont bien représentés sur la scène internationale. Le résultat de ce travail nourrit l'élaboration de politiques au Canada et contribue à garantir le caractère concurrentiel à l'échelle internationale des politiques canadiennes sur l'emploi et l'apprentissage, ce qui rend la population active canadienne attrayante aux yeux des investisseurs étrangers.

Cette collaboration permet à RHDCC d'apprendre de l'expérience des autres nations, en plus de constituer une vitrine pour les réalisations du Canada en matière de politiques. Par exemple, de concert avec l'OCDE, RHDCC travaillera à la réévaluation de la stratégie de l'OCDE en matière d'emploi, qui constitue le document clé de l'organisation au chapitre des politiques en matière d'emploi et qui influence depuis dix ans l'élaboration de politiques dans les pays membres. Dans le cadre de cette initiative, le Canada examinera l'édition 2005 du document *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, dans lequel on propose chaque année un survol des principales tendances en matière d'emploi à l'échelle internationale. Le Canada travaille également avec l'OCDE à classer les études internationales comparatives sur l'éducation (édition 2005 de *Regards sur l'éducation*) et à examiner les perspectives d'emploi pour les travailleurs d'un certain âge ainsi que les évaluations internationales des étudiants (PISA – Programme international pour le suivi des acquis des élèves). Pour citer un autre exemple, le Ministère participe à une série de rencontres multilatérales avec les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie sur les approches gagnantes relatives à l'itinérance.

## *Environnement de gestion*

RHDCC doit composer avec un environnement externe, mais le Ministère doit aussi administrer ses programmes dans le cadre d'un environnement de gestion en évolution, propre au gouvernement du Canada.

### ***Engagement à l'égard du renforcement de la gestion dans le secteur public***

Dans le Budget de 2004, le gouvernement du Canada a réitéré sa promesse de *renforcer la gestion dans le secteur public*, en annonçant le déploiement de mesures à l'échelle du gouvernement pour transformer la gestion dans le secteur public et assurer le renforcement de la transparence, de la responsabilisation, de la responsabilité fiscale et de l'éthique au sein du gouvernement.

Le Budget de 2004 prévoit des mesures qui permettront d'atteindre les objectifs suivants :

- rétablir le Bureau du contrôleur général du Canada, qui sera responsable de surveiller de façon rigoureuse toutes les dépenses du gouvernement;
- nommer des contrôleurs professionnels accrédités chargés d'approuver toute nouvelle initiative en matière de dépenses dans chaque ministère;
- réorganiser et raffermir la fonction de vérification interne à l'échelle de tout le gouvernement afin d'assurer la mise en vigueur de programmes de vérification exhaustifs fondés sur des analyses rigoureuses des risques associés à l'ensemble des activités des ministères;
- instaurer des systèmes modernes pour assurer la transmission en temps opportun de l'information relative aux ressources humaines et financières, afin d'effectuer le suivi des dépenses et de fournir aux personnes concernées des outils appropriés pour réaliser des examens efficaces et prendre des décisions pertinentes; il faudra notamment mettre en place un nouveau système d'information et de gestion des dépenses pour permettre l'examen continu des dépenses et le renforcement des mécanismes d'établissement des rapports soumis au Parlement;
- élaborer de nouvelles règles générales de gouvernance pour les sociétés d'État.

En outre, dans le Budget de 2004, le gouvernement confirmait son intention de confier au comité d'examen des dépenses la tâche d'analyser et d'orienter les dépenses du gouvernement fédéral; une partie de cette décision du gouvernement s'inscrit dans les efforts visant à renouveler et à revigorer le gouvernement, et aussi à investir dans une gestion de grande qualité au sein de la fonction publique<sup>13</sup>.

Considérées dans leur ensemble, ces mesures visent à renforcer la gestion dans le secteur public, à renforcer les mécanismes d'examen, à améliorer l'administration et à garantir une saine gestion de l'argent des contribuables.

Le travail entrepris par le Bureau du vérificateur général du Canada et par les comités parlementaires influence aussi le contexte dans lequel le Ministère évolue.

---

<sup>13</sup> [http://www.tbs-sct.gc.ca/spsm-rgsp/index\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/spsm-rgsp/index_f.asp)

***Le Bureau du vérificateur général a recommandé qu'on apporte des améliorations à la fonction de vérification interne du gouvernement fédéral***

Dans son Rapport au Parlement publié en novembre 2004, la vérificatrice générale du Canada a inclus un chapitre sur la vérification interne dans les ministères et les organismes. Elle a conclu qu'il reste beaucoup de travail à faire pour que le gouvernement réalise les objectifs décrits dans la politique du Conseil du trésor sur la vérification interne. Le Secrétariat du Conseil du Trésor et le contrôleur général en sont présentement à élaborer des propositions visant à garantir à la fonction publique canadienne un système approprié de vérification interne. RHDCC a également établi que la fonction de vérification interne constituerait une priorité pour les cadres supérieurs en 2005-2006.

Dans le même rapport, la vérificatrice générale du Canada aborde la question du surplus de la caisse d'assurance-emploi afin de rendre compte des progrès accomplis depuis qu'on a exprimé des préoccupations à ce sujet. Dans ses notes de vérification, elle s'inquiète de l'ampleur et de la croissance du surplus accumulé et elle déplore le fait que ce dossier stagne. Le gouvernement a précisé que l'établissement des taux de prestation d'assurance-emploi a été fait conformément aux lois en vigueur et en fonction des principes réitérés dans le budget de 2004.

Le Sous-comité sur les fonds de l'assurance-emploi du Comité permanent du développement de ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées a déposé le 16 décembre 2004 un rapport intérimaire. Le document complet intitulé *Rétablir la bonne gestion financière et l'accessibilité du régime d'assurance-emploi*, a été déposé à la Chambre des communes le 15 février 2005. Il comprend 28 recommandations concernant : le régime d'assurance-emploi et le rôle de la Commission de l'assurance-emploi du Canada; le solde cumulatif du compte d'assurance-emploi et la protection des cotisations; l'établissement du taux de cotisation de l'assurance-emploi; d'autres questions financières; et d'autres améliorations du régime. Le Comité permanent a adopté le rapport avec l'opinion dissidente du parti Conservateur du Canada concernant 13 recommandations. La mise en œuvre des recommandations aurait une incidence importante sur les programmes d'assurance-emploi. Le Comité exige que le gouvernement réponde au rapport avant le 15 mai 2005.

***Le projet de loi C-23 prévoit l'établissement d'un cadre législatif pour RHDCC***

S'il est accepté par le Parlement, le projet de loi établira un cadre législatif pour le Ministère.

Après la réorganisation annoncée par le Premier ministre le 12 décembre 2003 et la création du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences, il fallait mettre en place une nouvelle législation ministérielle. Le projet de loi C-23 – *Loi constituant le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences* – a été présenté au Parlement le 16 novembre 2004. Le projet, dont la deuxième lecture est terminée, a été examiné par le Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. Le 15 février 2005, le Comité a déposé son rapport lequel ne comprend aucun amendement au projet de loi.

En plus d'établir le nouveau mandat de RHDCC ainsi que les pouvoirs, devoirs et fonctions de ses ministres, la loi comprend un code qui régira l'utilisation et la divulgation de renseignements personnels par le Ministère. Le code protège la confidentialité des Canadiens tout en permettant au Ministère d'offrir un service efficace et de favoriser la qualité dans la recherche de politiques, l'évaluation de programmes et l'établissement de rapports sur le rendement.

### *Risques à l'échelle de l'organisation*

L'évaluation des risques fait partie intégrante de la planification ministérielle. Le Ministère a procédé à l'examen des risques à l'échelle de l'organisation en tenant compte de son mandat et du contexte fonctionnel dans lequel il évolue. Il a repéré trois secteurs de risque clés en 2005-2006 :

- Assurer le caractère efficace, efficient et uniforme du service et de la distribution des prestations aux Canadiens, et soutenir le gouvernement et les ministres dans un contexte de transformation du service qui se poursuit.
- Faire la preuve de l'amélioration des mécanismes de reddition de comptes au chapitre des résultats et de la gestion des ressources dans le contexte de l'évolution des processus fonctionnels et des préoccupations accrues exprimées par le public relativement à la gestion financière.
- Faire preuve d'un leadership efficace au chapitre des politiques et des programmes afin de concrétiser les priorités et les engagements du gouvernement du Canada et de répondre aux besoins diversifiés et changeants de la population canadienne.



# PRIORITÉS DU MINISTÈRE ET CADRE DE MESURE DU RENDEMENT



# PRIORITÉS DU MINISTÈRE

HRDCC a identifié ses priorités pour 2005-2006 en se fondant sur une évaluation de son mandat et en tenant compte des objectifs généraux du gouvernement du Canada et du contexte dans lequel le Ministère évolue.

***La réalisation des objectifs stratégiques ne dépend pas exclusivement du Ministère***

Sans ses partenaires, le Ministère ne pourrait pas réaliser ses objectifs car la réussite repose sur la participation active de nombreux intervenants. Par conséquent, la collaboration entre plusieurs ministères est indispensable afin que les Canadiens puissent se doter des outils nécessaires pour participer activement au marché du travail et à la communauté. Dans ce contexte, le Ministère agit comme catalyseur.

L'éducation étant un champ de compétences provincial et territorial, le gouvernement fédéral doit collaborer avec les intervenants de ces ordres de gouvernements. Aussi, RHDCC travaillera à renforcer ses relations avec ses partenaires provinciaux et territoriaux par l'entremise de forums multilatéraux et d'échanges bilatéraux. Les employeurs et les syndicats jouent un rôle important sur le plan de la formation en milieu de travail; les partenaires du milieu de l'apprentissage, les organismes sans but lucratif et les groupes communautaires contribuent de manière importante au chapitre de la transmission d'informations et de la prestation de services. Soulignons également le rôle des individus qui prennent des décisions au sujet du perfectionnement de leurs compétences. Bref, la contribution de chacun est essentielle à la réalisation des objectifs de RHDCC.

La complexité du problème de l'itinérance exige l'adoption d'une approche intégrée qui implique la participation de divers intervenants, notamment des divers ordres de gouvernement et des secteurs bénévole et privé. À ce titre, les responsables de l'Initiative nationale pour les sans-abri travaillent de concert avec les divers intervenants en misant sur une approche axée sur la collectivité afin d'offrir une gamme continue de services et de mesures d'aide qui répondent aux besoins des personnes et des familles sans-abri.

Le tableau 3 présente un résumé des priorités pour 2005-2006.



**TABLEAU 3 : PRIORITÉS DE RHDC EN 2005-2006**

<b>Priorités clés</b>	
<b>Stratégie de développement du capital humain au Canada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un consensus autour d'une stratégie nationale de développement du capital humain pour promouvoir la création d'une main-d'œuvre extrêmement compétente et mobile ainsi qu'un marché du travail efficace et axé sur l'intégration.</li> </ul>
<b>Services offerts aux Canadiens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformer les composantes de la prestation de services pour améliorer les services offerts aux Canadiens.</li> </ul>
<b>Gestion, responsabilisation et gestion financière</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcer la gérance financière et la gestion ministérielle.</li> <li>• S'assurer que les programmes et politiques font l'objet d'examens et mettre en œuvre les décisions prises au moment de l'examen des dépenses.</li> <li>• Élaborer un plan ministériel de ressources humaines.</li> </ul>
<b>Priorités spécifiques en fonction des résultats stratégiques</b>	
<b>Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exercer un rôle de leadership à l'échelle nationale pour les questions entourant les prestations d'assurance-emploi; déterminer et mettre en œuvre les orientations futures du régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde aux besoins de la main-d'œuvre du Canada.</li> <li>• Améliorer la prestation des services aux Canadiens en uniformisant, simplifiant et automatisant les processus au moyen d'Internet, en mettant l'accent sur le libre-service et les options interactives et automatisées, ainsi que sur les services aux particuliers et la capacité des employeurs de remplir les Relevés d'emploi sur le Web.</li> <li>• Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la <i>Loi sur les langues officielles</i>, à l'appui des engagements pris dans le Discours du Trône.</li> <li>• Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché de l'emploi qui permettra de composer avec les tendances émergentes du marché du travail.</li> <li>• Renouveler et améliorer les programmes d'emploi des Autochtones afin de favoriser leur participation au marché du travail.</li> <li>• Renforcer la gestion des programmes de subventions et contributions afin d'assurer un meilleur équilibre entre les contrôles, les risques et les résultats.</li> </ul>
<b>Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces au sein du marché du travail canadien.</li> <li>• Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et de mécanismes efficaces de reconnaissance et d'utilisation des compétences.</li> <li>• Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail.</li> </ul>

---

**Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société**

- Mettre en œuvre des initiatives et prendre des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire en réduisant les obstacles d'ordre financier.
- Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu en mettant l'accent sur la réduction des obstacles d'ordre financier et non financier à l'apprentissage.

---

**Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération**

- Procéder à un examen complet de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* au terme duquel un rapport renfermant des recommandations sera rédigé à l'intention du ministre du Travail par le commissaire indépendant chargé de diriger l'examen
- Apporter la touche finale à l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail pour la fonction publique fédérale et les sociétés d'État, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes de saine gestion administrative et financière

---

**Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance**

- Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, afin de garantir aux personnes et aux familles canadiennes un continuum de services en matière de logements qui répondent à leurs besoins.
- Élargir les relations et les partenariats avec les organismes fédéraux, le secteur privé, les syndicats et les fondations afin de les mobiliser pour la conception d'une intervention coordonnée destinée à s'attaquer aux problèmes de l'itinérance et du logement.
- Constituer un réseau de partage de l'information, de concert avec un large éventail de partenaires, qui sera le dépositaire de connaissances et de pratiques exemplaires et en assurera le transfert, afin de concevoir des solutions efficaces au problème de l'itinérance.
- Permettre aux collectivités d'assurer une plus grande disponibilité et accessibilité à un continuum complet de services en mettant l'accent sur le logement de transition et le logement supervisé.

---

**Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle**

- Assurer un mode de prestation en personne durable du Réseau de prestations et services et harmoniser le réseau avec les initiatives de transformation du service.
  - Exercer un leadership relativement au processus de renouvellement des politiques du Ministère.
  - Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation de rapports au public quant à l'atteinte des résultats.
  - Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation comme il est indiqué dans les plans approuvés par le Comité de vérification et d'évaluation.
-

### *Une stratégie de développement du capital humain au Canada*

RHDCC s'efforcera de créer un consensus autour d'une stratégie nationale de développement du capital humain, afin de favoriser le développement d'une population active extrêmement compétente et mobile et d'un marché du travail efficient axé sur l'intégration. Le Ministère mettra en place un système de données probantes qui permettra de cerner les enjeux et définir les solutions appropriées, afin de répartir les dépenses en fonction des secteurs où les interventions sont le plus efficaces.

#### **DIAGRAMME 2 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DU CAPITAL HUMAIN**

##### **Vision**

Un Canada qui facilite l'acquisition et la mise à profit de compétences et de connaissances et qui adopte une culture d'apprentissage continu qui soit reconnue de tous

##### **Buts**

**Possibilités** de développer des compétences utiles et apprendre tout au long de sa vie

**Capacité d'adaptation** supérieure pour **répondre** aux besoins changeants en matière de compétences et d'apprentissage

Meilleure **cohérence** grâce à l'amélioration des partenariats et programmes mutuellement bénéfiques

**Mobilité** accrue à l'intérieur du marché du travail et entre le marché du travail et la formation

##### **Piliers**

**Stratégie relative à l'apprentissage continu**

**Modernisation des programmes d'emploi**

**Stratégie des compétences en milieu de travail**

##### **Résultats**

**Particuliers**  
Augmentation du revenu et du nombre de possibilités d'emploi, amélioration des résultats sur le plan social et de l'état de santé de la population

**Employeurs**  
Main-d'œuvre qualifiée et mobile et augmentation de l'investissement dans la formation et les milieux de travail innovateurs

**Société**  
Intégration sociale, participation civique, amélioration de l'état de santé de la population et réduction du taux de criminalité

**Économie**  
Productivité, croissance, investissement et innovation

Sous la direction du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences :

- favoriser l'**apprentissage continu** et un marché du travail dynamique. Pour ce faire, on doit mettre en œuvre des projets visant à améliorer l'accès à l'éducation post-secondaire; examiner les mesures de gestion de l'endettement étudiant et les mesures de soutien des étudiants à temps partiel; et prendre des mesures pour promouvoir l'apprentissage utilisant la technologie, l'alphabétisation et les compétences essentielles.
- **renouveler les programmes d'emploi** afin de favoriser une main-d'œuvre productive, souple et ouverte. Pour ce faire, on doit élaborer une stratégie intégrée du marché du travail en tenant compte des nouvelles tendances liées au marché du

travail; améliorer les programmes d'emploi pour favoriser la participation du marché du travail; et faire preuve de leadership en présentant de nouveaux projets dans des domaines de compétence fédérale.

- établir une **stratégie de compétences en milieu de travail** afin de s'assurer que les compétences et l'éducation que les Canadiens acquièrent correspondent à celles dont les employeurs ont besoin. Pour ce faire, on doit favoriser l'acquisition de compétences en milieu de travail et l'utilisation de ces compétences grâce à des partenariats; favoriser l'innovation en milieu de travail grâce à des projets pilotes; et améliorer et mettre au point les outils en place permettant de faciliter l'acquisition des compétences en milieu de travail.

Sous la direction du ministre du Travail et du Logement :

- Pour compléter la stratégie de compétences en milieu de travail, on procédera à la modernisation des normes fédérales du travail, lesquelles n'ont pas fait l'objet d'un examen approfondi depuis 1965, dans le but de gérer et de promouvoir des relations de travail efficaces qui tiennent compte des besoins actuels du milieu de travail. Au cours de l'exercice 2005-2006, le Ministère procédera à la révision de la partie III des Normes du travail du *Code canadien du travail* et formulera des recommandations touchant les améliorations qui pourraient être apportées dans l'avenir.
- Le Ministère poursuivra l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat afin de s'attaquer aux problèmes liés à l'itinérance et au logement.

### ***Services aux Canadiens***

Tandis que les Canadiens affichent des attentes élevées et toujours croissantes concernant la rapidité et la qualité des services qui leur sont offerts, RHDCC est confronté à une augmentation du nombre de demandes de renseignements et autres transactions, lesquelles sont, dans une proportion croissante, effectuées électroniquement.

Les Canadiens s'attendent à pouvoir choisir la façon dont ils accéderont aux services. Ils demandent à effectuer un plus grand nombre de transactions électroniquement, à profiter de voies de communication multiples, à obtenir des services uniformes et rapides, et à obtenir des garanties sur le plan du respect de la vie privée et de la protection des renseignements personnels. Les entreprises font de plus en plus part de leurs besoins en matière de système de prestation de services. Elles sont de plus en plus nombreuses à demander un allègement des contraintes administratives, ce qui inclut des procédures simplifiées, moins coûteuses, et une réduction de la quantité d'information exigées, et la mise en place d'un système automatisé pour transiger avec le gouvernement.

RHDCC est à l'écoute des préoccupations des Canadiens et ne cesse de faire des progrès à ce chapitre. Le Ministère a transformé ses services pour les rendre plus efficaces et plus efficaces. Par exemple, il a mis en place des services électroniques permettant aux Canadiens de présenter une demande d'assurance-emploi en direct (*Appli-Web*), de même qu'un système d'établissement de rapports en direct permettant aux employeurs de fournir en toute sécurité des renseignements relatifs au Relevé d'emploi en utilisant Internet. Grâce à ces projets, le Ministère pourra s'assurer qu'il fournit à ses clients des prestations et des services efficacement et rapidement.

Bien que le Ministère ait accompli des progrès considérables dans la modernisation de ses activités pour mieux répondre aux besoins de ses clients, il reste beaucoup à faire. RHDCC continue toutefois d'examiner, conjointement avec d'autres ministères et organismes fédéraux, des modèles innovateurs de prestation de services et des technologies nouvelles qui pourraient permettre d'améliorer encore davantage l'accès des Canadiens à ses programmes et services.

### ***Gestion, reddition de comptes et gérance financière***

Le Ministère a fait des efforts particuliers pour améliorer la gestion financière. Il a établi une structure de gestion qui définit clairement les responsabilités, dans le but d'assurer une meilleure gestion et une surveillance accrue des programmes et des services. Le Ministère procédera à un examen approfondi des mesures de contrôle financier pour renforcer la reddition de comptes, de même qu'à l'examen et l'amélioration d'autres aspects du processus budgétaire et de la gestion des secteurs d'activités.

Le Ministère continuera d'insister sur la gérance financière en améliorant la gestion de ses programmes de subventions et de contributions, dans le but de garantir l'établissement de mécanismes de gestion appropriés, tout en assurant la prestation efficace des services. Bien que des progrès considérables aient été réalisés, on poursuivra la mise en œuvre du Système commun pour les subventions et les contributions, l'amélioration du régime d'assurance qualité pour la gestion des programmes, ainsi que l'application d'autres recommandations découlant de l'examen du cadre de gestion des programmes de subventions et de contributions du Ministère.

### ***De nouveaux efforts afin de renforcer sa fonction de vérification et d'évaluation***

Le Ministère instaure de nouvelles initiatives en vue du renforcement de sa fonction de vérification et d'évaluation. En effet, il a lancé un plan de vérification à long terme, il a mis en œuvre de nouveaux plans de vérification et d'évaluation qui reposent sur une analyse axée sur le risque et un processus d'établissement des priorités, et il a effectué des vérifications plus courtes produites en temps opportun.

L'amélioration de l'évaluation du rendement, de la gestion intégrée des risques et de la communication des résultats au public compte également parmi les priorités de RHDCC pour l'exercice 2005-2006. L'amélioration de la qualité des rapports présentés au Parlement et au public constitue un objectif important qui permettra de garantir la responsabilisation à l'égard des résultats. Pour ce faire, le Ministère a mis en œuvre un nouveau cadre de mesure du rendement correspondant aux nouveaux résultats stratégiques et a établi de nouveaux indicateurs du rendement.

Un des aspects important d'une saine gouvernance a trait au réexamen périodique des politiques et programmes ministériels en place afin de s'assurer qu'ils reflètent les priorités du gouvernement. À cet effet, RHDCC a contribué au processus pangouvernemental d'examen des dépenses et au processus annuel en cours sur les réductions budgétaires. Le Ministère continuera de prendre part au processus d'examen des dépenses et appliquera sous peu les décisions s'y rapportant à mesure que celles-ci seront rendues.

### *Accent mis sur les ressources humaines*

RHDCC élaborera un plan ministériel des ressources humaines pour évaluer l'incidence à court et à moyen terme de la transformation du réseau des services en personne. En outre, le Ministère continuera de favoriser la création d'une main-d'œuvre efficace, informée, souple et compétente, et de renforcer la compréhension et l'application, en milieu de travail, des valeurs et de l'éthique propres au secteur public.

## CADRE DE MESURE DU RENDEMENT

RHDCC s'engage à mesurer ses performances, à effectuer une gestion axée sur les résultats et à faire état des progrès réalisés. Pour ce faire, le Ministère a établi un cadre de mesure du rendement qui lui permet de comprendre son environnement opérationnel, de définir clairement ses attentes en matière de rendement, de suivre les progrès réalisés grâce aux mesures prises et d'apporter les corrections appropriées. Le cadre de mesure du rendement fournit au Parlement et aux Canadiens des renseignements permettant d'évaluer les progrès accomplis par le Ministère en vue des résultats escomptés.

Le cadre de mesure du rendement (diagramme 3) établit les indicateurs contextuels, les indicateurs de résultats stratégiques et les indicateurs de programme.

**DIAGRAMME 3 : CADRE DE MESURE DU RENDEMENT À RHDCC**

<b>Mandat de RHDCC</b>	
<i>Indicateurs contextuels</i>	
<b>À long-terme</b>	<b>De long à moyen terme</b>
<b>Résultats stratégiques</b>	<b>Indicateurs de résultats stratégiques</b>
Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi	<p>Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences</p> <p>Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société</p> <p>Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération</p> <p>Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance</p> <p>Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle</p>
<b>Activités de programme</b>	<b>À court terme</b>
<b>Indicateurs de programmes</b>	<b>Indicateurs de programmes</b>
Assurance-emploi	Politique, programme et soutien à la prestation des services
Programmes d'emploi	Sans-abri
Compétences en milieu de travail	Travail
Apprentissage	Prestation de services



Les **indicateurs contextuels** décrivent l'environnement dans lequel évolue le Ministère et se rapportent aux grandes tendances relatives à la société, à l'économie et au marché du travail; la croissance démographique et celle du produit intérieur brut sont quelques-uns des indicateurs utilisés. Les indicateurs contextuels non seulement orientent l'élaboration des politiques, des priorités et des plans ministériels mais permettent au Ministère d'évaluer la pertinence des programmes actuels et celle de créer de nouveaux programmes. Les indicateurs contextuels sont présentés dans la section précédente au tableau 2.

Les **indicateurs de résultats stratégiques** reflètent les résultats finaux que le Ministère s'efforce d'obtenir à court et à moyen termes. Il est important de souligner que, bien que les résultats stratégiques s'inscrivent dans la sphère d'influence de RHDCC, le Ministère n'est pas le seul à y contribuer. Les autres ordres de gouvernement, d'autres ministères fédéraux, des intervenants et des partenaires clés ainsi que les citoyens canadiens participent activement à leur réalisation. Par exemple, le pourcentage de la population active adulte ayant suivi une formation liée à l'emploi n'est pas uniquement attribuable à l'influence des programmes de formation axée sur l'acquisition de compétences en milieu de travail; il est également affecté par les décisions de chaque employeur et employé, de leurs associations et d'autres ordres de gouvernement.

Les **indicateurs de programme** se rapportent plus directement aux programmes offerts par le Ministère. Ces indicateurs facilitent l'établissement des objectifs des programmes ministériels, de même que l'évaluation des résultats. Ces indicateurs constituent des outils de mesure sur lesquels le Ministère exerce un contrôle considérable (p. ex. : en ce qui a trait au pourcentage des demandes initiales et renouvelées de prestations d'assurance-emploi pour lesquelles un avis de paiement ou de défaut de paiement est donné au prestataire dans les 28 jours suivant la date de présentation de la demande). Ces indicateurs peuvent être de nature opérationnelle et porter sur les résultats obtenus par le Ministère, tels que la satisfaction des clients, l'accès au programme et la portée de celui-ci. D'autres indicateurs se rapportent à la performance d'un programme.

Les modifications apportées aux indicateurs de programme devraient être considérées comme une condition nécessaire, mais non pas suffisante, à l'amélioration des résultats stratégiques.

Le Ministère reconnaît que les indicateurs de rendement ne constituent que l'une des facettes d'un cadre global de mesure du rendement. Les évaluations périodiques et approfondies des programmes représentent également une source importante d'information sur l'efficacité des programmes de RHDCC.

RHDCC continuera de renforcer les indicateurs de rendement en s'appuyant sur les résultats de recherche et d'évaluation. Grâce aux efforts qu'il déploie constamment pour évaluer les programmes, le Ministère pourra déterminer la pertinence et la validité des indicateurs de rendement en relation avec l'obtention des résultats prévus pour les Canadiens (voir la section Autres sujets d'intérêt pour connaître la liste des évaluations prévues pour 2005-2006).

On trouvera sur le site du Ministère à l'adresse suivante <http://www.hrsdc.gc.ca> des informations supplémentaires sur le sujet, notamment une description détaillée des indicateurs de rendement utilisés par RHDCC, regroupés par résultat stratégique, en indiquant les sources des données. Celles-ci seront d'ailleurs présentées de façon plus détaillée dans le Rapport



ministériel sur le rendement de 2005-2006, notamment par groupe démographique et par région, accompagnées de données sur l'évolution dans le temps et de données comparatives internationales lorsque celles-ci sont disponibles.

#### TABLEAU 4 : INDICATEURS DE RENDEMENT DE RÉSULTATS STRATÉGIQUES ET DE PROGRAMMES

##### **Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'emploi <sup>14</sup>**

<b>Indicateurs de résultats stratégiques</b>	<b>Niveau actuel</b>
Pourcentage de chômeurs à la recherche de travail depuis un an et plus (52 semaines et plus).	9,1 % (2004)
Pourcentage de jeunes (de 15 à 24 ans) qui ne font pas partie de la population active ou qui ne fréquentent pas un établissement d'enseignement.	9,3 % (2004)
Emploi à temps partiel involontaire en tant que proportion de tous les emplois à temps partiel.	26,8 % (2004)
Le ratio de bénéficiaires réguliers de l'assurance-emploi par rapport aux chômeurs (le ratio bénéficiaires/chômeurs).	43,3 % (2003)
<b>Indicateurs de programmes</b>	<b>Objectifs 2005-2006</b>
<b>Accès</b>	
Pourcentage de chômeurs ciblés par le programme d'assurance-emploi qui sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi.	Résultat 2003 : 84 %*
Taux de participation des groupes désignés et des travailleurs âgés aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) :	Résultats 2003 : *
• Femmes	45,3 %
• Personnes handicapées**	4,7 %
• Autochtones**	7,1 %
• Minorités visibles**	6,0 %
• Travailleurs âgés (plus de 55 ans).	5,9 %
<b>Adéquation</b>	
Proportion de prestations régulières touchées par les prestataires d'assurance-emploi (%).	Résultat 2003 : 65,8 % *
Proportion de prestations parentales et de maternité de l'assurance-emploi touchées par les prestataires d'assurance-emploi.	Résultat 2003 : 85,2 % *

<sup>14</sup> Les indicateurs liés à la prestation de service en ce qui a trait aux activités des programmes de l'Assurance et des programmes d'emploi se trouvent sous le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».

\* On n'a pas établi les objectifs de ces indicateurs. On fournit plutôt les niveaux actuels ou les résultats les plus récents à titre de points de référence.

\*\* Les données concernant les groupes désignés sont fondées sur les déclarations volontaires. De plus, il existe des programmes d'emploi, (financés par le biais du Fonds consolidé du revenu), conçus spécialement pour certains de ces groupes désignés, tels la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et le Fonds d'intégration pour les personnes handicapées; les participants à ces programmes qui ne font pas partie des Prestations d'emploi et mesures de soutien sont exclus de cet indicateur.

**Efficienc e du marché du travail**

Niveau de consommation des ménages un an après la prestation d'assurance-emploi.	Résultats réels à déclarer
Durée de l'emploi des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des Ententes de développement du marché du travail (EDMT).	Résultats qualitatifs à déclarer
Les revenus des clients participant aux PEMS ou à des programmes provinciaux ou territoriaux semblables dans le cadre des EDMT.	Résultats qualitatifs à déclarer
Nombre de clients jeunes qui font un retour aux études à la suite d'une intervention des programmes d'emploi (Stratégie emploi jeunesse).	2 000 <sup>15</sup>
Nombre de clients autochtones qui font un retour aux études à la suite d'une intervention des programmes d'emploi (ententes de développement des ressources humaines autochtones).	8 000
Nombre de clients à l'emploi ou travailleurs indépendants à la suite d'une intervention des programmes d'emploi et en tant que proportion des plans d'action des clients clos.	Clients à l'emploi : 260 000 <sup>16</sup> Proportion : résultats réels à déclarer

**Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences <sup>17</sup>**

Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau actuel
Pourcentage de la main-d'oeuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi.	34,7 % (2002)
Pourcentage de la main-d'oeuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi financées par l'employeur.	25 % (2002)
Rémunération moyenne des nouveaux immigrants diplômés d'université en proportion à la rémunération des diplômés universitaires nés au Canada.	65 % (2000)
Indicateurs de programmes	Objectifs 2005-2006
Pourcentage du marché du travail représenté par un conseil sectoriel exemplaire.	50 %
Pourcentage des métiers et professions pour lesquels un profil des compétences essentielles a été préparé.	57 %

<sup>15</sup> On estime que 48 000 participants au programme de Programme Placement Carrière-été qui retourneront à l'école (leur nombre n'est pas inclus parce qu'il provient d'une méthode différente.)

<sup>16</sup> Les résultats prévus pour l'exercice 2005-2006 sont des prévisions nationales fondées sur les antécédents des clients et les données des programmes. Un exercice plus approfondi d'établissement des objectifs sera entrepris en collaboration avec les provinces et les territoires et les régions en mars et avril 2005.

<sup>17</sup> L'indicateur est lié à la prestation de service en ce qui a trait aux activités des programmes relatifs aux compétences en milieu de travail se trouve sous le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».

Nombre de gens de métier possédant un certificat portant le Sceau rouge	13,000
Nombre de chercheurs d'emploi et nombre total d'emplois dans le Guichet emploi.	Accroissement de 5 %

**Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société<sup>18</sup>**

Indicateurs de résultats stratégiques	Niveau actuel	
Pourcentage de la population ayant un diplôme d'études postsecondaires (2004).	25 à 64 ans = 44,6 % 25 à 34 ans = 52,8 % 35 à 64 ans = 41,8 %	
Pourcentage de la population adulte (âgée entre 25 et 64 ans) ayant pris part à des activités d'apprentissage pour les adultes.	36,7 % (2002)	
Participation à des études postsecondaires des 18 à 21 ans, par famille, après quartile du revenu net d'impôt lorsque le jeune avait 16 ans (2001).	Revenu familial après quartile du revenu net	Participation à des études postsecondaires
		Université      Collège
	Le plus bas	21 %      30 %
	De faible à moyen	25 %      32 %
	De moyen à supérieur	30 %      37 %
	Le plus élevé	38 %      30 %
	Général	29 %      32 %
Nombre d'adultes ayant fréquenté l'université ou le collège, par groupe d'âge (octobre 2004).	Groupe d'âge	Pourcentage
	25-34	9,1
	35-44	3,3
	45-54	1,8
	55-64	0,5
	Général, 25-64	3,8

Indicateurs de programmes	Objectifs 2005-2006
Pourcentage d'étudiants du postsecondaire ayant obtenu un prêt d'études canadien ou une subvention d'études.	45 %
Taux triennal de carence de paiement.	26 %
Nombre de Canadiens fréquentant les établissements d'éducation postsecondaire au cours du présent exercice financier et qui ont déjà reçu une subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE).	165 000
Pourcentage de Canadiens moins de 18 ans qui ont déjà reçu une SCEE.	36 %
Pourcentage d'enfants admissibles au Bon d'études canadien qui bénéficient d'un régime enregistré d'épargne-études.	22 %

<sup>18</sup> L'indicateur est lié à la prestation de service associé à au programme d'apprentissage se trouve sous le résultat stratégique « Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle ».

### ***Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération***

<b>Indicateurs de résultats stratégiques</b>	<b>Niveau actuel</b>
Pourcentage du nombre d'heures de travail perdues par rapport au nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires de tous les employés à temps plein.	3,6 % (2003)
Taux d'incidence des blessures pour 100 travailleurs (pour l'ensemble des employés relevant de la compétence fédérale)	5,89 (2003)
Pourcentage du total des jours de travail perdus en raison des arrêts de travail.	0,10 % (2004)
<b>Indicateurs de programmes</b>	<b>Objectifs 2005-2006</b>
Pourcentage des différends liés à des négociations collectives réglés en vertu de la Partie I (Relations industrielles) du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail.	Régler 90 % des différends liés à des négociations collectives sans arrêt de travail
Pourcentage de plaintes de congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (Partie III du <i>Code canadien du travail</i> ).	75 %
Taux d'incidence des accidents invalidants mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps, y compris les décès, au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre.	Réduire le taux d'incidence des accidents invalidants de 10 % sur cinq ans (par 2008-2009) dans les industries à risque élevé où nous ciblons des interventions proactives

### ***Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance***

<b>Indicateurs de résultats stratégiques</b>	<b>Niveau Actuel</b>
Refuges d'urgence au Canada en 2004.	482
Logements de transition au Canada en 2004.	336
Logements supervisés au Canada en 2004.	48
Nombre de partenaires financiers de l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) en 2004	3 174
Pourcentage de partenaires financiers de l'INSA par secteur d'activité en 2004	
• Sans but lucratif	46 %
• Tous les niveaux de gouvernement (p. ex. fédéral, provincial, territorial, régional et municipal)	27 %
• Secteur privé	9 %
• Autres (groupes confessionnels, syndicats, etc.).	18 %

<b>Indicateurs de programmes</b>	<b>Objectifs 2005-2006</b>
Pourcentage des investissements utilisés pour le continuum de support et services selon les priorités établies par les collectivités.	Au moins 75 % des investissements utilisés pour les priorités de la collectivité
Ratio du total des investissements de l'INSA par rapport aux fonds fournis par type de partenaires pour chaque province ou territoire, pour la période de 2003 à 2006.	1 : 1,5
Augmentation du nombre de sources d'information et de données accessibles sur l'itinérance.	Preuve d'accès à l'information/données

***Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle***

<b>Indicateurs de résultats stratégiques</b>	<b>Niveau Actuel</b>
Résultats de l'enquête sur la satisfaction de la clientèle 2001-2002, par activité de programme :	
• Assurance-emploi	77 %
• Programmes d'emploi (Prestations d'emploi et mesures de soutien)	83 %
• Apprentissage (Programme canadien de prêts aux étudiants)	71 %
• Travail (Santé et sécurité au travail et normes du travail).	69 %

<b>Indicateurs de programmes</b>	<b>Objectifs 2005-2006</b>
<b>Assurance</b>	
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées qui sont réglées dans un délai de 21 jours de la date de la présentation d'une demande et en dedans de 21 jours de la date d'enregistrement pour les demandes révisées.	85 %
Pourcentage des demandes initiales et renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est donné au prestataire dans un délai de 28 jours de la date de la présentation d'une demande.	80 %
Pourcentage d'appels inscrits pour audition du conseil arbitral dans les 30 jours de la réception de l'appel.	90 %
Pourcentage des dossiers d'appel des clients reçus au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date du dépôt de l'appel (date de réception).	100 %
Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi versés, tel que mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle national.	95 %

Pourcentage de validation du numéro d'assurance sociale des demandeurs de prestations d'assurance-emploi au moyen du Registre de l'assurance sociale (RAS).	100 %
Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'assurance-emploi.	210 M\$ <sup>19</sup>
<b>Programmes d'emploi</b>	
Nombre de clients servis par les programmes d'emploi	482 400 <sup>20</sup>
<b>Compétences en milieu de travail</b>	
Satisfaction de la clientèle à l'égard de l'information sur le marché du travail et l'utilité des services offerts durant la recherche d'un emploi.	Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport
<b>Apprentissage</b>	
Satisfaction de la clientèle à l'égard de la qualité générale des services offerts par le Programme canadien de prêts aux étudiants.	Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport
Satisfaction de la clientèle (contribuant à un Régime enregistré d'épargne-études) à l'égard de la qualité générale des services offerts par le Programme de la subvention canadienne pour l'épargne-études.	Les résultats du sondage feront l'objet d'un rapport

<sup>19</sup> En réaction au rapport du vérificateur général de novembre 2003, le ministère adopte une approche centrée sur le risque, la qualité et la prévention des abus en ce qui concerne le paiement des prestations d'assurance-emploi, tout en poursuivant ses activités de détection. Par conséquent, on a réduit l'objectif pour tenir compte des économies directes seulement (trop-payés et pénalités) et exclure les économies indirectes. Cette réduction découle aussi de la diminution des niveaux de pénalités.

<sup>20</sup> Les résultats anticipés pour 2005-2006 représentent des projections nationales basées sur des données historiques sur les clients et les programmes. Un exercice visant à établir des objectifs sera entrepris avec les provinces, les territoires et les régions en mars et avril 2005. On estime que 50 000 participants au Programme Placement Carrière-été ont été servis (leur nombre n'est pas inclus parce qu'il provient d'une méthode différente).



## ANALYSE DES PLANS, PRIORITÉS ET ACTIVITÉS DE PROGRAMMES SELON LES RÉSULTATS STRATÉGIQUES

- *Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi*
- *Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences*
- *Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société*
- *Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération*
- *Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance*
- *Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples assurant la satisfaction de la clientèle*

## Résultat stratégique



### **Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi**

Pour que l'économie soit solide et que le niveau de vie augmente au Canada, le marché du travail doit être souple et dynamique. Pour atteindre ce but, le Canada doit disposer d'un système d'emploi qui favorise une main-d'œuvre productive, en mesure de s'adapter et souple. Il s'agit là d'une composante clé de la Stratégie du capital humain.

Pour soutenir cette stratégie et atteindre ce résultat stratégique, le Ministère fournit un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs admissibles, ce qui en retour favorise la stabilité économique, le bien-être individuel et la souplesse du marché du travail. Le Ministère offre des programmes et des services d'emploi qui permettent à tous les Canadiens et Canadiennes de participer pleinement au marché du travail et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se préparer au travail, trouver un emploi et le conserver. Le Ministère contribue en outre au respect de l'engagement du gouvernement du Canada à l'égard de l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles*, qui vise à promouvoir la vitalité linguistique des communautés minoritaires et l'usage des langues officielles, grâce aux activités du Secrétariat, Communautés minoritaires de langue officielle. En plus de ces activités, le Ministère gère quatre grandes initiatives horizontales<sup>21</sup>: la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones; le Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones; la Stratégie emploi jeunesse; et les Ententes sur le développement du marché du travail. Chacune d'entre elles faisant intervenir divers partenaires, y compris d'autres ordres de gouvernement.

Les engagements clés pour cette année concernent essentiellement l'amélioration des mesures prises afin de tenir compte des tendances émergentes du marché du travail et des obstacles auxquels se heurtent les personnes pour participer pleinement au marché du travail, en particulier les Autochtones vivant en réserve et hors-réserve. RHDCC s'est également engagé à revoir son régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde continuellement aux besoins de la main-d'œuvre du Canada, y compris les travailleurs saisonniers.

<sup>21</sup> On trouve des détails sur ces initiatives horizontales à l'adresse suivante : [http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp)



## Priorités

- Exercer un leadership à l'échelle nationale pour les questions entourant les prestations d'assurance-emploi; déterminer et mettre en œuvre les orientations futures du régime d'assurance-emploi afin de veiller à ce qu'il réponde aux besoins de la main d'œuvre du Canada.
- Améliorer la prestation des services aux Canadiens en uniformisant, simplifiant et automatisant les processus au moyen d'Internet, en mettant l'accent sur le libre service et les options interactives et automatisées ainsi que sur les services aux particuliers et la capacité des employeurs de remplir les Relevés d'emploi sur le Web.
- Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles*, à l'appui des engagements pris dans le Discours du Trône.
- Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché de l'emploi qui permettra de composer avec les tendances émergentes du marché du travail.
- Renouveler et améliorer les programmes d'emploi des Autochtones afin de favoriser leur participation au marché du travail.
- Renforcer la gestion des programmes de subventions et contributions afin d'assurer un meilleur équilibre entre les contrôles, les risques et les résultats.

## Activités de programmes

**ASSURANCE-EMPLOI** – L'assurance-emploi promeut le bien-être individuel, la stabilité économique et un marché du travail souple en offrant un revenu d'appoint temporaire aux chômeurs admissibles en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'assurance-emploi englobe un large éventail de prestations visant à répondre aux besoins des travailleurs et du marché du travail. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/ae.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml)

### Résultats attendus

- *Revenu temporaire pour les travailleurs admissibles qui sont au chômage bien malgré eux.*

**PROGRAMMES D'EMPLOI** – Les programmes et services d'emploi sont financés au moyen du Fonds consolidé du revenu et en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils permettent aux Canadiens, y compris les adultes sans emploi et certains groupes cibles tels que les jeunes et les Autochtones, de développer leurs compétences et les encourager à parvenir à l'autonomie, à exploiter leur potentiel et à mieux s'adapter aux changements qui se produisent sur le marché du travail.

### Résultats attendus

- *De nouvelles stratégies sont mises en place qui permettent de relever les défis d'un marché du travail en évolution.*

- *Des Canadiens en mesure de gagner un revenu et de réaliser des transitions en douceur sur le marché du travail.*
- *Des employeurs qui sont en mesure de trouver des travailleurs qualifiés et ainsi à accroître leur compétitivité.*
- *Des collaborations efficaces entre les partenaires du marché du travail.*

## Priorités

- **Exercer un leadership à l'échelle nationale pour les questions liées aux prestations d'assurance-emploi**

### Plans

- Examiner les régions économiques de l'assurance-emploi utilisées afin d'établir l'admissibilité et les périodes de prestations des Canadiens sans emploi en se fondant sur les taux de chômage observés dans les diverses économies régionales de l'ensemble du pays.
  - Travailler aux prochaines étapes de la conclusion d'une entente de principe sur le Régime d'assurance parentale du Québec.
  - Travailler avec le ministère des Finances à la mise sur pied d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux afin de déterminer le niveau des cotisations d'assurance emploi pour les employeurs et les employés.
  - Répondre aux recommandations formulées à l'intention du gouvernement sur les questions touchant les travailleurs saisonniers.
  - Mener à bien les travaux visant à compléter la dernière année d'un plan biennal visant à améliorer l'exactitude des prestations d'assurance-emploi en réhaussant la qualité des services offerts à l'échelle nationale.
- **Améliorer la prestation de services aux Canadiens**

### Plans

- Harmoniser les processus de prestation des services d'assurance-emploi et la vision du service du gouvernement du Canada en poursuivant l'automatisation du versement des prestations et la promotion de services électroniques, tels que la présentation des demandes de prestations, la réception des relevés d'emploi au moyen d'Internet et l'automatisation du traitement des demandes.
- Élargir l'éventail de services liés à l'assurance-emploi qui sont offerts aux particuliers et aux entreprises par la voie d'Internet :
  - Permettre à tous d'utiliser *Mon dossier d'assurance-emploi* pour visualiser leur dossier de renseignements personnels concernant leurs demandes ou pour faire des changements, tels que le *dépôt direct* et leur adresse.
  - Permettre aux médecins de faire parvenir les certificats médicaux par voie électronique via Internet.

- Accroître l'intégrité du régime d'assurance-emploi en protégeant les renseignements des clients et en revoyant les activités de contrôle afin d'assurer que les versements sont effectués aux bonnes personnes.
- Mettre au point une offre de services de programmes d'emploi transformés et intégrés qui seront offerts par l'entremise d'Internet et contribuer à l'élaboration d'une voie de communication sécurisée pour effectuer les transactions en ligne pour les programmes d'emploi.
- **Mettre en œuvre l'article 41 de la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles***

#### **Plans**

- Fournir l'appui opérationnel nécessaire dans la mise en œuvre du nouveau Fonds habilitant pour les Communautés minoritaires de langue officielle dont l'objectif est d'assurer la continuité des activités et le financement pour les organismes qui soutiennent le renforcement des capacités communautaires dans le domaine des ressources humaines et du développement économique.
- Appuyer le Bureau du Conseil privé aux fins de la coordination de l'aide aux communautés minoritaires de langue officielle par l'entremise du Comité national de développement économique et d'employabilité hors Québec et le Comité national de développement des ressources humaines pour la communauté minoritaire anglophone du Québec.
- Soutenir Citoyenneté et Immigration Canada aux fins de l'élaboration de stratégies visant à accroître le nombre d'immigrants parlant français au sein des communautés francophones minoritaires afin de faciliter leur intégration au marché du travail.
- Participer à l'exercice interdépartemental du Bureau de Conseil privé sur le développement et la mise en œuvre du cadre de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats pour les initiatives horizontales afin de fournir un compte-rendu global des dépenses gouvernementales associées aux enjeux relatifs aux langues officielles.
- **Concevoir et élaborer une stratégie intégrée du marché du travail**

#### **Plans**

- Examiner la possibilité de conclure de nouvelles ententes avec les provinces et territoires afin de soutenir l'élaboration de programmes intégrés sur le marché du travail.
- Poursuivre la collaboration avec le gouvernement de l'Ontario dans le cadre d'initiatives visant à mieux intégrer les programmes et services liés au marché du travail du Canada et de l'Ontario.
- Appuyer la contribution de RHDCC à l'élaboration de la Stratégie pour le Nord afin de donner suite à l'engagement du gouvernement de favoriser un développement économique et humain durable.

- Mettre en œuvre, au nom d'Agriculture et Agroalimentaire Canada, le programme des Services canadiens de développement des compétences en agriculture afin d'aider les agriculteurs et leurs conjoints à accroître le revenu familial grâce à de meilleures pratiques agricoles ou à d'autres sources de revenu.
- **Renouveler et améliorer les programmes d'emploi destinés aux Autochtones**

#### **Plans**

- Soutenir la mise en œuvre de la Stratégie renouvelée de développement des ressources humaines autochtones et des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones partout au Canada.
  - Améliorer la participation des autochtones à des emplois durables à l'aide du programme Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones afin de soutenir le programme plus large du gouvernement du Canada touchant les Autochtones.
  - Collaborer avec d'autres ministères au développement et à l'apprentissage des jeunes enfants autochtones et continuer à soutenir la mise en œuvre de programmes de services de garde de qualité dans les réserves.
  - **Renforcer la gestion des programmes de subventions et de contributions**
- #### **Plans**
- Assurer un équilibre entre, d'une part, la responsabilisation accrue et l'intégrité de la prestation des subventions et contributions et, d'autre part, les objectifs en matière de service (p. ex. : examiner les méthodes de financement pour la prestation de programmes et de services par des tiers) et rationaliser les procédés administratifs connexes.
  - Poursuivre l'examen de mesures permettant d'uniformiser davantage les programmes et d'augmenter l'efficacité dans l'exécution de nos programmes.

### *Programmes à l'appui des priorités*

**PRESTATIONS** – Ce programme offre une aide financière temporaire aux chômeurs canadiens, y compris aux pêcheurs ayant un statut de travailleur indépendant pendant qu'ils cherchent du travail, aux participants à des accords de travail partagé de même qu'aux Canadiens qui souhaitent s'absenter temporairement de leur travail en raison de maladie, de grossesse, de la naissance d'un enfant, de soins à prodiguer à un nouveau-né ou à un enfant adopté ou encore à des travailleurs qui doivent prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade qui risque grandement de mourir.

Parmi les activités opérationnelles qui soutiennent la mise en œuvre des prestations d'assurance-emploi, mentionnons :

**Traitement des demandes** – Évaluation, calcul et décisions en matière d'assurance-emploi afin de déterminer le droit et l'admissibilité aux prestations.

**Appels** – Une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit un droit d'appel pour les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi. Il existe quatre niveaux d'appel, soit le Conseil arbitral, le juge-arbitre, la Cour fédérale et la Cour suprême du Canada.

**Enquêtes et contrôle** – Les activités de prévention, de dissuasion et de détection ainsi que les mesures de contrôle qui préviennent les abus et la fraude relativement au Régime d'assurance-emploi.

**Gestion des programmes et amélioration des services** – Cette activité définit des orientations fonctionnelles et stratégiques, dispense des services d'actuariat, assure la mesure du rendement et l'établissement de rapports et offre des services aux employeurs, y compris les réductions de cotisations.

**Perception des cotisations d'assurance-emploi** – Les paiements versés à l'Agence du revenu du Canada aux fins de la perception des cotisations d'assurance-emploi, les décisions relatives à l'assurabilité et les appels connexes interjetés au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. <http://www.cra-arc.gc.ca>

### **Résultats attendus**

- *Un revenu de remplacement adéquat pour les chômeurs canadiens qui sont admissibles aux prestations en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi pendant qu'ils cherchent du travail.*
- *Des familles capables de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales pendant une période de chômage attribuable à la maladie ou à une blessure, à une grossesse, à un congé parental ou à la nécessité de prendre soin d'un membre de leur famille gravement malade et qui risque grandement de mourir.*

**PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS)** – La Partie II de la *Loi sur l'assurance emploi* autorise la conception et la mise en œuvre de PEMS afin d'aider les participants qui sont au chômage à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver et afin de soutenir les organisations, entreprises et collectivités qui offrent des services d'aide à l'emploi. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/sc.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml)

### **Résultats attendus**

- *Aide dispensée aux chômeurs canadiens afin de les aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.*

**TRANSFERTS EN VERTU DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT)** – Dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, des EDTM ont été signées avec toutes les provinces et tous les territoires à l'exception de l'Ontario. Sept de ces ententes ont pris la forme d'une entente de transfert en vertu de laquelle cinq provinces et deux territoires ont assumé la responsabilité de la conception et de la mise en œuvre de programmes et de services provinciaux et territoriaux analogues aux PEMS. RHDCC met en œuvre les PEMS dans quatre provinces et un territoire en vertu d'EDMT cogérées, ainsi qu'en Ontario. Les programmes pancanadiens qui demeurent de compétence fédérale ont pour objet de mener des activités et de relever des défis de portée nationale ou multirégionale liés au marché du travail. Ces activités sont menées selon les modalités approuvées

par le Conseil du Trésor aux fins des PEMS et des EDMT conformément à l'article 63 de la *Loi sur l'Assurance-emploi*. <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/pems/article63.shtml>

**Résultats attendus**

- *Aide fournie aux chômeurs canadiens afin de les aider à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver.*

**STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (SDRHA)**

– La SDRHA a pour objet d'aider les Autochtones à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver ainsi qu'à renforcer leurs capacités en matière de développement des ressources humaines. La SDRHA intègre la plupart des programmes de RHDCC visant les Autochtones. <http://www17.hrhc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?>

**Résultats attendus**

- *Augmenter les possibilités d'emploi pour les Autochtones en les aidant à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail.*

**PARTENARIATS SUR LES COMPÉTENCES ET L'EMPLOI DES AUTOCHTONES (PCEA) –**

Venant compléter la SDRHA, le PCEA est un programme géré à l'échelle nationale et destiné à favoriser la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et territoriaux. PCEA a pour objet d'assurer des emplois viables aux Autochtones dans le cadre de possibilités économiques d'envergure se traduisant par des avantages à long terme pour les collectivités, les familles et les individus autochtones. <http://www17.hrhc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?>

**Résultats attendus**

- *Des possibilités d'emploi accrues pour les Autochtones partout au Canada qui leur permettent d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour tirer parti des occasions économiques, telles que les projets miniers dans le Nord, les projets d'exploitation pétrolière et gazière, d'exploitation forestière et d'aménagement hydro-électrique.*

**STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE (SEJ) –** Les programmes SEJ visent à ce que les jeunes du Canada soient bien préparés à participer au marché du travail en évolution et à y réussir.

Cette stratégie nationale prévoit un large éventail d'initiatives dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

<http://www.youth.gc.ca>

**Résultats attendus**

- *Des possibilités accrues sur le marché du travail pour les jeunes Canadiens grâce à une aide prenant notamment la forme de développement de compétences, d'expérience de travail ou d'information sur le marché du travail de façon à les préparer au monde du travail.*



## ADAPTATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL ET COMMUNAUTÉS MINORITAIRES DE LANGUE OFFICIELLE :

**Travail partagé** – L'option Travail partagé permet aux employeurs de maintenir en poste des travailleurs et d'éviter des mises à pied pendant des ralentissements temporaires, tout en permettant aux employés de maintenir leurs compétences.

[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf\\_tp.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml)

**Communautés minoritaires de langue officielle** – RHDCC fournit du financement à des organisations désignées comme étant des communautés minoritaires de langue officielle, les Regroupements de développement économique et d'employabilité (RDEE) et les Comités de l'employabilité et du développement économique communautaire (CEDEC) grâce à des ententes de contribution. Le financement assure la continuité des activités des organisations qui favorisent le développement de ressources humaines, la croissance économique, la création d'emplois et le maintien en poste au sein des communautés minoritaires de langue officielle. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/scml0.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scml0.shtml)

### Résultats attendus

- Des interventions pertinentes et en temps opportun face à des urgences qui ont des incidences sur le marché du travail en offrant une aide aux employeurs et aux travailleurs de manière à éviter des mises à pied temporaires et à favoriser le maintien des compétences.
- Un développement des ressources humaines amélioré, une employabilité accrue et des capacités communautaires renforcées pour les communautés minoritaires de langue officielle du Canada.

### Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues <sup>a</sup>		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	1 229,3	1 221,5	1 222,1
Subventions et contributions non législatives	546,8	529,3	524,6
Paiements de transferts législatifs	0,2	0,2	0,2
<b>Total des dépenses brutes</b>	<b>1 776,3</b>	<b>1 751,0</b>	<b>1 746,9</b>
Assurance-emploi (Partie I) - Prestations de revenu	13 595,4	14 133,4	n.d. <sup>b</sup>
Assurance-emploi (Partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 145,6	2 145,6	n.d. <sup>b</sup>
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	52,1	49,1	46,1
<b>Total</b>	<b>17 569,4</b>	<b>18 079,1</b>	<b>1 793,0<sup>b</sup></b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	10 510	10 057	10 056

a. Les dépenses prévues incluent les annonces faites au Budget de 2005 pour les Communautés minoritaires de langue officielle de 13,8 millions de dollars par année. Elles incluent aussi un transfert de ressources de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique pour le Programme de jeunes stagiaires.

b. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi (Parties I et II) sont présentées pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.



### Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de dollars)</b>			
<b>Assurance-emploi</b>			
Prestations d'assurance-emploi	13 595,4	14 133,4	n.d. <sup>d</sup>
Traitement des demandes	301,5	301,2	301,2
Appels	38,7	38,6	38,6
Enquêtes et contrôle	84,0	83,9	83,9
Gestion des programmes et amélioration des services	20,9	20,9	20,9
Perception des cotisations d'assurance-emploi	103,2	103,2	103,2
Répartition des services ministériels <sup>a</sup>	260,7	265,4	266,3
Autre <sup>b</sup>	66,9	64,1	61,1
<b>Programmes d'emploi</b>			
Prestations d'emploi et mesures de soutien <sup>c</sup>	1 329,9	1 329,9	74,9 <sup>d</sup>
Ententes sur le développement du marché du travail <sup>c</sup>	988,3	988,3	97,7 <sup>d</sup>
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	257,4	251,4	251,4
Stratégie emploi jeunesse <sup>g</sup>	313,5	315,5	315,5
Partenariats sur les compétences et l'emploi des autochtones	38,2	25,0	20,0
Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle	24,3	24,3	24,1
Répartition des services ministériels <sup>a</sup>	126,7	124,4	124,6
Autres <sup>b</sup>	19,8	9,6 <sup>e</sup>	9,6 <sup>e</sup>
<b>Total <sup>f</sup></b>	<b>17 569,4</b>	<b>18 079,1</b>	<b>1 793,0<sup>d</sup></b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	10 510	10 057	10 056

- a Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.
- b La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.
- c Ces montants comprennent toutes les ressources liées aux activités pan-canadiennes de la Partie II de l'assurance-emploi. Suite à l'approbation du plan de dépenses de la Partie II de l'assurance-emploi de 2005-2006 (prévue pour mars 2005), ces ressources seront affectées à diverses activités de programmes de RHDCC. Le plan des dépenses de la Partie II de l'assurance-emploi est approuvé sur une base annuelle.
- d Les données du plan de dépenses de la Partie II de l'assurance-emploi sont seulement présentées pour l'année de planification 2005-2006 et 2006-2007.
- e Les années 2006-2007 et 2007-2008 incluent des réductions des ressources de fonctionnement à être redistribuées à d'autres activités de programme de RHDCC.
- f Les dépenses prévues incluent les annonces faites au Budget de 2005 pour les Communautés minoritaires de langue officielle de 13,8 millions de dollars par année.
- g Ces montants incluent un transfert de ressources de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique pour le Programme de jeunes stagiaires.

## Résultat stratégique



### **Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences**

Il est essentiel d'améliorer la compétitivité des milieux de travail canadiens si l'on veut assurer la prospérité future du Canada et offrir une meilleure qualité de vie à ses citoyens. Il faut absolument être en mesure de répondre aux besoins des employeurs et des travailleurs et veiller au maintien de la croissance soutenue de l'emploi de grande valeur qui favorise le plein développement et l'utilisation des compétences de Canadiens. En tant qu'autre composante majeure de la Stratégie de développement du capital humain, la Stratégie des compétences en milieu de travail a pour objet d'encourager l'amélioration et l'utilisation des compétences en milieu de travail afin que les Canadiens puissent satisfaire continuellement aux exigences des milieux de travail en évolution.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, le Ministère, en collaboration avec des partenaires tels que les conseils sectoriels, les employeurs, les syndicats et les gouvernements provinciaux et territoriaux, fait la promotion de l'apprentissage lié au milieu de travail, de l'acquisition de compétences en milieu de travail et de leur reconnaissance, de manière à tenir compte des réalités d'un marché du travail en évolution. Le Ministère gère trois initiatives horizontales<sup>22</sup> : le Programme des conseils sectoriels; la Reconnaissance des titres de compétence étrangers; le Fonds d'infrastructure des centres de formation.

#### **Priorités**

- Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces au sein du marché du travail canadien.
- Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et de mécanismes efficaces et efficaces de reconnaissance et d'utilisation des compétences.
- Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail.

<sup>22</sup> On trouve des détails sur ces initiatives horizontales sur le site suivant : [http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp)

## *Activité de programmes*

**COMPÉTENCES EN MILIEU DE TRAVAIL** – L'activité de programme Compétences en milieu de travail favorise la collaboration de partenaires de l'industrie et d'intervenants aux fins de la détermination et de la promotion des questions entourant l'acquisition et la reconnaissance de compétences, de manière à tenir compte des réalités des milieux de travail canadiens dans un marché du travail en rapide évolution. Cette activité de programme élabore et diffuse également de l'information et des connaissances selon des perspectives nationale, régionale et locale qui sont essentielles au bon fonctionnement du marché du travail.

### ***Résultats attendus***

- *Une meilleure compréhension des questions touchant les besoins d'apprentissage en milieu de travail par tous les intervenants.*
- *Une utilisation accrue des compétences disponibles sur le marché du travail.*
- *Une plus grande uniformité à l'échelle pancanadienne quant aux processus et exigences pour la reconnaissance des compétences et des besoins à cet égard.*
- *L'engagement accru des intervenants à l'égard de l'apprentissage en milieu de travail.*

## *Priorités*

- **Faciliter la mise en place de partenariats, de réseaux et de circuits d'information efficaces**

### **Plans**

- Encourager la création de réseaux d'employeurs et d'employés afin qu'ils élaborent des stratégies liées aux compétences en milieu de travail et qu'ils investissent dans celles-ci en :
  - favorisant et renforçant les liens entre les petites et moyennes entreprises;
  - facilitant l'accès à l'information et aux ressources pour les petites et moyennes entreprises.
- Établir des partenariats avec d'autres ministères, provinces et territoires afin de promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail;
- Déterminer les utilisateurs prioritaires de l'information sur le marché du travail, les compétences et les approches de développement, et diffuser l'information en tenant compte des « besoins des employeurs » en :
  - établissant des partenariats stratégiques afin de permettre la cueillette et le partage efficaces des données;
  - améliorant l'exactitude, la pertinence et l'accès à l'information produite par le gouvernement.

- **Soutenir l'élaboration de processus de reconnaissance et d'utilisation des compétences**

**Plans**

- Soutenir les processus de reconnaissance des titres de compétence, en particulier pour les travailleurs formés à l'étranger, tant canadiens qu'immigrants, qui cherchent un emploi au Canada en misant sur le travail réalisé avec les gouvernements provinciaux, les organismes de réglementation et les associations professionnelles; et élargir la portée des activités afin de travailler avec les conseils sectoriels.
- Produire des évaluations rigoureuses du marché du travail afin de répondre aux besoins des employeurs en ce qui a trait aux travailleurs étrangers temporaires.

- **Promouvoir l'acquisition de compétences en milieu de travail**

**Plans**

- Travailler avec les conseils sectoriels et autres partenaires afin de cerner les besoins actuels et nouveaux en matière de compétences sur le marché du travail.
- Accroître la sensibilisation aux questions entourant les compétences essentielles et favoriser la compréhension de celles-ci afin de veiller à ce que les Canadiens possèdent les compétences voulues pour répondre aux exigences d'un marché du travail en évolution.
- Travailler avec les provinces, les territoires, les employeurs et les syndicats sur les questions entourant les programmes d'apprentissage et les métiers spécialisés au Canada afin de veiller à ce que notre marché du travail dispose d'une offre suffisante de travailleurs spécialisés qualifiés qui peuvent exercer leur métier partout au Canada.
- Accroître les possibilités d'acquisition de compétences et d'apprentissage continu pour les adultes en milieu de travail.
- Harmoniser les investissements du gouvernement en matière de compétences aux besoins des employeurs et des travailleurs.

### *Programmes à l'appui des priorités*

**PARTENARIATS EN RESSOURCES HUMAINES (PRH)** – PRH s'efforce de favoriser les partenariats nationaux entre le secteur privé et les systèmes d'apprentissage afin d'aider les Canadiens à acquérir les compétences et connaissances requises en milieu du travail. Cette initiative inclut :

**Programme des conseils sectoriels** – Le programme des conseils sectoriels fait progresser les partenariats avec l'industrie et le système d'apprentissage afin de veiller à ce que les Canadiens possèdent les compétences et les connaissances dont ils ont besoin en milieu de travail. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/ips.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml)

**Classification nationale des professions (CNP)** – Le CNP est un système complet et largement reconnu qui décrit les professions exercées au sein de l'économie canadienne et qui les organise selon les différents secteurs. <http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>

**Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'œuvre** – Ces initiatives visent à travailler avec des intervenants clés du milieu de l'apprentissage, y compris avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, dans le but de trouver des solutions visant à assurer une offre adéquate de travailleurs des métiers spécialisés et de permettre aux travailleurs canadiens qualifiés d'exercer leur profession partout au Canada. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/imammo.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml)

### **Résultats attendus**

- *Parvenir à un consensus et à une meilleure compréhension quant aux compétences, aux besoins de professionnels et aux questions entourant le marché du travail.*
- *Processus améliorés d'évaluation et de reconnaissance des compétences.*
- *Transition plus facile sur le marché du travail (faciliter l'intégration au marché du travail et l'avancement professionnel).*
- *Plus grande uniformisation des exigences afférentes aux métiers spécialisés.*

**PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS** – Le programme des travailleurs étrangers aide les employeurs canadiens à combler leurs besoins en ressources humaines en facilitant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires tout en tenant compte des efforts des employeurs pour recruter, embaucher et former des Canadiens. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/te.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml)

### **Résultats attendus**

- *Utilisation efficiente de main-d'œuvre étrangère temporaire afin de répondre aux besoins en compétences des employeurs canadiens.*
- *Uniformité quant à la prise de décisions touchant l'entrée de travailleurs étrangers temporaires.*

**INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL** – L'information sur le marché du travail aide les chercheurs d'emploi, les personnes devant faire un choix de carrière, les travailleurs, les orienteurs professionnels, les fournisseurs de services d'emploi et les organismes de développement des collectivités à prendre des décisions touchant le marché du travail. Les produits d'Information sur le marché du travail contribuent au bon fonctionnement d'un milieu de travail en offrant tout un éventail d'informations sur l'emploi et les compétences. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/imt.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml)

### **Résultats attendus**

- *Meilleure compréhension des besoins des employeurs en main-d'œuvre et en compétences.*
- *Utilisation rehaussée des compétences disponibles sur le marché du travail.*

**Ressources financières et humaines**

	Dépenses prévues <sup>a</sup>		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	75,6	76,1	75,9
Subventions et contributions non législatives	74,3	101,9	93,6
<b>Total</b>	<b>149,9</b>	<b>178,0</b>	<b>169,5</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	695	697	697

a. Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour la Stratégie de compétences en milieu de travail de 25 millions de dollars en 2005-2006 et de 50 millions de dollars pour 2006-2007 et 2007-2008.

**Ressources financières détaillées par programme ou service**

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de dollars)</b>			
Partenariats en ressources humaines	70,5	78,1	69,6
Programme des travailleurs étrangers	10,3	10,3	10,3
Information sur le marché du travail	24,9	24,9	24,9
Répartition des services ministériels <sup>a</sup>	23,6	24,1	24,1
Autres <sup>b</sup>	20,6	40,6	40,6
<b>Total <sup>c</sup></b>	<b>149,9</b>	<b>178,0</b>	<b>169,5</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	695	697	697

a. Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.

b. La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

c. Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour la Stratégie de compétences en milieu de travail de 25 millions de dollars en 2005-2006 et de 50 millions de dollars pour 2006-2007 et 2007-2008.

## Résultat stratégique



### **Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société**

Pour tout individu, l'apprentissage est essentiel pour trouver un emploi, accroître ses gains, croître personnellement et participer à la vie civique et communautaire. Au Canada, les compétences sont liées à la croissance économique et à la compétitivité, à un niveau de vie plus élevé ainsi qu'à de meilleurs résultats sociaux. Un élément clé de la Stratégie du capital humain est, pour une société, d'encourager l'apprentissage continu et un marché du travail dynamique.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, le Ministère investit dans les compétences et l'apprentissage en favorisant la sensibilisation à l'importance de l'apprentissage continu, en facilitant l'accès à l'éducation postsecondaire en offrant une aide financière aux étudiants actuels et en mettant en œuvre des mesures d'incitation à l'épargne pour les futurs étudiants, et en renforçant la capacité des intervenants clés à mettre en œuvre des programmes et services d'alphabétisation et d'apprentissage. Ce faisant, il contribue à réduire les obstacles financiers et non financiers à l'apprentissage au Canada et à promouvoir l'alphabétisation comme élément clé de la société de l'apprentissage. Dans le contexte de ces activités, le Ministère gère deux initiatives horizontales<sup>23</sup> – le Programme national d'alphabétisation et le Programme canadien de prêts aux étudiants – et cinq fondations<sup>24</sup>.

Les engagements pris en 2005-2006 afin d'atteindre ce résultat stratégique portent, entre autres choses, sur la mise en œuvre de mesures destinées à accroître l'accès à l'éducation postsecondaire, telles que l'amélioration du Programme canadien de prêts aux étudiants et la mise en œuvre de mesures d'incitation ou d'aide financière visant à soutenir les familles à revenus faibles et moyens à épargner en vue des études de leurs enfants.

<sup>23</sup> On trouve des détails sur ces initiatives horizontales sur le site suivant : [http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp)

<sup>24</sup> On trouve des détails sur ces fondations sur le site suivant : <http://www.tbs-sct.gc.ca/>



## Priorités

- Mettre en œuvre des initiatives et prendre des mesures afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire en réduisant les obstacles d'ordre financier.
- Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu en mettant l'accent sur la réduction des obstacles d'ordre financier et non financier à l'apprentissage.

## Activité de programmes

**APPRENTISSAGE** – Cette activité de programme appuie les importants investissements du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin de permettre aux Canadiens d'acquérir et de perfectionner leurs compétences tout au long de leur vie. Les programmes relevant de ce secteur comprennent le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), les Subventions canadiennes pour études (SCE), la Subvention d'accès Canada (SAC), la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), le Bon d'études canadien (BEC) et un certain nombre de programmes de subventions et de contributions pour l'apprentissage et l'alphabétisation, y compris le Programme national d'alphabétisation (PNA).

### Résultats attendus

- Réduction des obstacles d'ordre financier à la participation à l'éducation postsecondaire.
- Réduction des obstacles non financiers à la participation à l'apprentissage des adultes.
- Sensibilisation accrue aux avantages de l'apprentissage continu et de l'alphabétisation.

## Priorités

- **Mettre en œuvre des initiatives afin d'améliorer l'accès à l'éducation postsecondaire**

### Plans

- Apporter des changements aux programmes clés d'apprentissage tels qu'ils ont été annoncés dans le budget de 2004, c'est-à-dire :
  - apporter des améliorations au PCPE;
  - mettre en œuvre le BEC, qui offre une subvention aux familles à faible revenu afin de les encourager à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants;
  - apporter des améliorations à la SCEE afin d'accroître les taux de couplage de subventions aux investissements dans les Régimes enregistrés d'épargne-études pour les enfants de familles à revenus faibles et moyens.

- Mettre en œuvre des mesures, y compris des mesures pancanadiennes d'incitation à l'épargne-études afin d'accroître la sensibilisation des Canadiens à l'importance de la planification et de l'épargne aux fins des études postsecondaires.
  - Mettre en œuvre l'entente conclue avec la province de l'Alberta aux fins de la mise en œuvre du Centennial Education Savings Plan de l'Alberta.
- **Poursuivre l'élaboration de politiques et de programmes sur l'apprentissage continu**

#### **Plans**

- Évaluer des réformes au PCPE en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux afin de veiller à ce que les mesures de gestion de la dette tiennent compte de la capacité de payer des étudiants et de mieux soutenir les apprenants à temps partiel.
- Concevoir un programme d'apprentissage pour les adultes qui comprend des objectifs communs, des résultats et des processus permettant de renforcer le leadership du gouvernement fédéral relativement à la réduction des obstacles d'ordre non financier à l'apprentissage et bâtir sur les points forts du Programme national d'alphabétisation, du Bureau des technologies d'apprentissage et du Programme d'initiatives d'apprentissage.

### *Programmes à l'appui des priorités*

**AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDIANTS : LE PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS (PCPE) et les subventions canadiennes pour études (SCE) –** Ces deux programmes favorisent l'accessibilité à l'éducation postsecondaire pour les personnes dont le besoin d'aide financière a été démontré, grâce à la prestation de prêts et de subventions. <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml> et <http://www.canlearn.ca>

#### **Résultats attendus**

- *Meilleur accès à l'éducation postsecondaire.*

**LE PROGRAMME CANADIEN POUR L'ÉPARGNE-ÉTUDES (PCEE) : SUBVENTION CANADIENNE POUR L'ÉPARGNE-ÉTUDES (SCEE) ET BON D'ÉTUDES CANADIEN (BEC) –** La SCEE et le BEC encouragent les Canadiens à épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants grâce à des Régimes enregistrés d'épargne-études. <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml>

#### **Résultats attendus**

- *Capacité financière accrue de poursuivre des études postsecondaires.*
- *Plus grande participation aux études postsecondaires.*

**SECRETARIAT NATIONAL À L'ALPHABÉTISATION (SNA)** – Le SNA travaille en partenariat avec les provinces et territoires, d'autres ministères, des entreprises et des syndicats, le secteur bénévole et des organismes non gouvernementaux afin d'accroître les capacités d'alphabétisation au Canada. <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml>

**Résultats attendus**

- *Capacité accrue des partenaires pour aborder l'alphabétisation.*
- *Davantage de possibilités d'alphabétisation pour les Canadiens peu alphabétisés.*

**BUREAU DES TECHNOLOGIES D'APPRENTISSAGE (BTA)** – Le BTA promeut et facilite la mise sur pied et l'évolution des Réseaux d'apprentissage communautaires (RAC) en tant qu'éléments clés d'une approche communautaire destinée à offrir des possibilités d'apprentissage en utilisant les technologies existantes et en recourant à de solides partenariats. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01\\_index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml)

**Résultats attendus**

- *Augmentation du nombre de collectivités qui développent des réseaux d'apprentissage et utilisent des approches fondées sur les actifs.*

**PROGRAMME DES INITIATIVES D'APPRENTISSAGE** – Ce programme met de l'avant une culture de l'apprentissage continu et appuie les initiatives menées à la faveur de partenariats qui contribuent à la mise en oeuvre d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats, accessible, pertinent et responsable. <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml>

**Résultats attendus**

- *Des politiques et des programmes d'apprentissage plus novateurs et pertinents.*

**MOBILITÉ ACADÉMIQUE INTERNATIONALE (MAI)** – La MAI favorise l'acquisition de compétences et de connaissances internationales et leur compréhension par les étudiants, et valorise la collaboration dans le domaine de l'enseignement et l'établissement de liens entre les collèges et les universités. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/mai.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml)

**Résultats attendus**

- *Mobilité internationale accrue pour les étudiants canadiens.*

## Ressources financières et humaines

	Dépenses prévues <sup>a</sup>		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	160,6	163,6	169,4
Subventions et contributions non législatives	38,5	43,4	48,5
Paiements de transfert législatifs	1 004,2	1 041,6	1 079,0
<b>Total des dépenses brutes</b>	<b>1 203,3</b>	<b>1 248,6</b>	<b>1 296,9</b>
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 118,8	967,8	882,1
<b>Total</b>	<b>2 322,1</b>	<b>2 216,4</b>	<b>2 179,0</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	411	417	394

- a. Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour le Secrétariat national à l'alphabétisation de 5 millions de dollars en 2005-2006, 10 millions de dollars en 2006-2007, 15 millions de dollars en 2007-2008, et pour les ajustements au Programme d'aide financière aux étudiants de 3 millions de dollars en 2005-2006, 2 millions de dollars en 2006-2007 et 3 millions de dollars en 2007-2008.

## Ressources financières détaillées par programme ou service

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de dollars)</b>			
Aide financière aux étudiants (SEE and PCPE)	1 641,5	1 509,9	1 435,6
Programme canadien pour l'épargne-études (SCEE et BEC)	614,6	634,6	669,6
Secrétariat national à l'alphabétisation	37,5	42,4	47,5
Bureau des technologies d'apprentissage	2,2	2,2	2,2
Programme des initiatives d'apprentissage	1,2	1,2	1,2
Mobilité académique internationale	4,3	4,3	4,3
Répartition des services ministériels <sup>a</sup>	20,1	20,7	19,7
Autres <sup>b</sup>	0,7	1,1	(1,1)
<b>Total <sup>c</sup></b>	<b>2 322,1</b>	<b>2 216,4</b>	<b>2 179,0</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	411	417	394

- a. Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque Résultat stratégique.
- b. La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées. Elle inclut des ressources et des réductions à être redistribuées à d'autres activités de programme de RHDCC.
- c. Les dépenses prévues incluent l'annonce faite au Budget 2005 pour le Secrétariat national à l'alphabétisation de 5 millions de dollars en 2005-2006, 10 millions de dollars en 2006-2007, 15 millions de dollars en 2007-2008, et pour les ajustements au Programme d'aide financière aux étudiants de 3 millions de dollars en 2005-2006, 2 millions de dollars en 2006-2007 et 3 millions de dollars en 2007-2008.

## Résultat stratégique



### Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération

La capacité du Canada de soutenir la concurrence sur la scène internationale et d'offrir des emplois sûrs et valorisant à ses citoyens dépend de la productivité des milieux de travail. Pour créer de tels milieux de travail, il faut assurer un équilibre entre les intérêts des employés, des syndicats et des employeurs au Canada. La Stratégie du capital humain s'appuie sur des lois et règlements du travail efficaces et modernes qui établissent la structure de base des relations de travail entre les employeurs et les employés.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, RHDCC met tout en œuvre pour garantir que les Canadiens travaillent dans des environnements sains, sécuritaires, équitables, stables et productifs où règne la coopération et qui favorisent le mieux-être social et économique de tous les Canadiens. Le Ministère offre une panoplie de programmes qui permettent aux employés et à leurs employeurs d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour faire face aux nouvelles tendances qui surgissent dans les milieux de travail de même que pour s'adapter à la nature changeante du travail.

Cette année, le Ministère se concentrera sur le réexamen de la partie du *Code canadien du travail* qui porte sur les normes de travail, laquelle n'a pas été revue depuis 1965.

#### Priorités

- Procéder à un examen complet de la Partie III (Normes du travail) du *Code canadien du travail* au terme duquel un rapport renfermant des recommandations sera rédigé à l'intention du ministre du Travail par le commissaire indépendant chargé de diriger l'examen.
- Apporter la touche finale à l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du Système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail pour la fonction publique fédérale et les sociétés d'État, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes de saine gestion administrative et financière.

## Activité de programmes

**PROGRAMME DU TRAVAIL** – Le Programme du Travail promeut et maintient des relations de travail stables et des milieux de travail sécuritaires, justes, sains, équitables et productifs au sein de la juridiction fédérale. Le Programme du travail recueille et diffuse de l'information sur la main d'œuvre et les milieux de travail; il représente le Canada dans des activités internationales du travail, favorise des relations patronales-syndicales constructives et veille à ce que des normes du travail minimales et des mesures de protection de la santé de la sécurité au travail soient en vigueur.

### **Résultats attendus**

- *Relations patronales-syndicales stables et constructives dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.*
- *Milieux de travail sous réglementation fédérale sains, sécuritaires et équitables.*
- *Sensibilisation accrue aux pratiques et règlements touchant la santé et la sécurité en milieu de travail.*
- *Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.*
- *Collaboration accrue et consensus plus large sur les affaires internationales du travail grâce à la promotion du dialogue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- *Meilleur accès des intervenants et du public à l'information sur les affaires internationales du travail et aux rapports sur les lois canadiennes du travail.*

## Priorités

- **Procéder à un examen complet de la Partie III du Code canadien du travail**

### **Plans**

- Mener des consultations et tenir des tables rondes au cours du printemps-été 2005 suivies de recherches et d'analyses supplémentaires des résultats des consultations.
  - Rédiger un rapport final traitant à la fois des recommandations d'ordre législatif et non législatif afin de moderniser les normes fédérales du travail.
- **Apporter la touche finale à l'analyse et définir des options stratégiques en vue de la modernisation du système fédéral d'indemnisation des accidentés du travail**

### **Plans**

- *Mener des recherches, des consultations et analyser les résultats des consultations.*
- *Analyser les options stratégiques et formuler des recommandations en vue de la modernisation du système.*

## Programmes à l'appui des priorités

**SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION** – Ce service est chargé de dispenser une aide relative au règlement des différends et à la prévention des conflits aux syndicats et aux employeurs en vertu des dispositions législatives de la Partie I (Relations industrielles) du Code canadien du travail. [http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au\\_sujet.shtml&hs=mxm](http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm)

### Résultats attendus

- *Relations patronales-syndicales constructives et stables, productivité accrue et plus grande participation des employés dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.*

**OPÉRATIONS NATIONALES DU TRAVAIL** – Ce programme assure une mise en œuvre uniforme et rentable des Parties II (Santé et Sécurité au travail) et III (Normes de travail) du Code canadien du travail, de même que de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, du Programme de contrats fédéraux, de la Loi sur les justes salaires et heures de travail et de la Loi sur la santé des non fumeurs. Les Opérations nationales du travail sont également chargées de faire appliquer la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État et la Loi sur l'indemnisation des marins marchands. Les Opérations nationales du travail administrent également les Services de protection contre les incendies au nom du Conseil du Trésor. [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/travail.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml)

### Résultats attendus

- *Des milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération.*

**AFFAIRES DU TRAVAIL INTERGOUVERNEMENTALES ET INTERNATIONALES** – Ce programme promeut l'élaboration, l'observation et l'application efficace de principes relatifs au travail reconnus à l'échelle internationale et favorise la collaboration et la coordination entre les administrations du travail du Canada dans les affaires du travail nationales et internationales. <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml>

### Résultats attendus

- *Respect des engagements internationaux du Canada en matière de travail.*
- *Collaboration améliorée et consensus plus large sur les affaires internationales du travail grâce à la promotion du dialogue entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux et entre le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs.*
- *Meilleur accès des intervenants et du public à l'information sur les affaires internationales du travail et aux rapports sur les lois canadiennes du travail.*

**POLITIQUES ET INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL** – Ce programme cerne les nouvelles tendances et les changements quant aux milieux de travail, assure l'élaboration des politiques et exerce un leadership en matière de politique du travail. Il gère une base de données nationale de conventions collectives, mène des recherches sur les relations de travail et diffuse de l'information clé, des résultats de recherche et d'analyse. Voir le



site Conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens – vieillissement de la main-d'œuvre à l'adresse suivante : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml>

### **Résultats attendus**

- *Options stratégiques s'appuyant sur des recherches et des analyses de questions revêtant une importance nouvelle dans les milieux de travail telles que la conciliation de la vie professionnelle et personnelle, le stress lié au travail, le vieillissement de la main d'œuvre et la transition du monde du travail à la retraite, les travailleurs vulnérables à de faibles salaires et aux conditions de travail médiocres et l'insécurité économique.*
- *Diffusion de recherches liées aux milieux de travail, d'informations, d'outils, d'exemples de cas et autres produits au moyen d'Internet et d'autres modes.*
- *Service d'information national, complet et faisant autorité sur les conventions collectives et les relations industrielles.*
- *Établissement d'un centre national virtuel d'information sur les milieux de travail.*

**AFFAIRES DU TRAVAIL AUTOCHTONES** – Les Affaires du travail autochtones assure la mise en œuvre d'une approche coordonnée du programme pour les questions touchant les affaires du travail autochtones et facilite la définition des enjeux et des interventions appropriées dans le contexte des négociations entourant l'autonomie gouvernementale et la prestation des services des programmes.

### **Résultats attendus**

- *Approche coordonnée du programme pour ce qui est des questions touchant les affaires du travail autochtones; définition des enjeux dans le contexte des négociations entourant l'autonomie gouvernementale et de la prestation de services de programmes et mise au point d'interventions appropriées afin de s'attaquer à ces questions.*

**Ressources financières et humaines**

	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	74,2	74,5	74,6
Subventions et contributions non législatives	3,9	3,9	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs	127,0	131,0	135,0
<b>Total</b>	<b>205,1</b>	<b>209,4</b>	<b>213,5</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	663	663	663

**Ressources financières détaillées par programme ou service**

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de dollars)</b>			
Service fédéral de médiation et de conciliation	7,0	7,0	7,0
Opérations nationales du travail	164,3	168,2	172,2
Affaires internationales et intergouvernementales du travail	5,4	5,4	5,4
Politiques et information sur les lieux de travail	3,5	3,5	3,5
Affaires du travail autochtones	0,3	0,3	0,3
Répartition des services ministériels <sup>a</sup>	23,5	23,9	24,0
Autres <sup>b</sup>	1,1	1,1	1,1
<b>Total</b>	<b>205,1</b>	<b>209,4</b>	<b>213,5</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	663	663	663

a Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.

b La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

## Résultat stratégique



### **Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance**

Dans les années 1990, le Canada était confronté à un problème grandissant d'itinérance, en particulier dans les grands centres urbains du pays. L'itinérance est la manifestation la plus extrême de la pauvreté, de l'exclusion sociale, de la marginalisation et du problème du logement. Elle regroupe souvent les conditions les plus difficiles sur les plans social, économique, de la santé et du développement auxquelles une personne ou une famille peut faire face, et elle s'attaque aux populations les plus vulnérables et à risque. Pour s'attaquer à cette situation, le gouvernement du Canada a lancé le 17 décembre 1999 l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA)<sup>25</sup>, une initiative triennale.

L'itinérance continue d'être un problème important qui touche les individus et les familles dans des petites et grandes collectivités partout au Canada, entraînant toute une panoplie de problèmes sur le plan social et sur le plan du logement. L'itinérance a également des incidences négatives sur la capacité des Canadiens de participer pleinement au marché du travail et sur la capacité du pays de bâtir une économie du XXI<sup>e</sup> siècle. Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a reconnu l'itinérance comme une priorité nationale et a prolongé l'Initiative de partenariats en action communautaire pour une durée de trois ans (2003-2006) afin que les communautés disposent des outils pour planifier et mettre en œuvre les stratégies locales visant à contribuer à la réduction de l'itinérance.

L'INSA est une initiative communautaire, et le processus inclusif de planification communautaire en est un élément clé. Au total, 61 communautés canadiennes (qui représentent 75 p. 100 de la population) ont procédé à une évaluation de leurs plans communautaires et les ont mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des besoins et de mieux cibler des catégories de population telles que les jeunes et les Autochtones. Au fil des ans, afin d'assurer la viabilité de leurs initiatives, les collectivités ont établi des partenariats avec tous les ordres de gouvernement de même qu'avec les secteurs public et sans but lucratif. Ces partenariats ont permis de concevoir des projets communautaires novateurs et de tirer parti des contributions de financement de l'INSA, de sorte que les collectivités ont pu répondre à un plus grand nombre de besoins sur le plan des installations et des services.

<sup>25</sup> L'Initiative nationale pour les sans-abri est une initiative horizontale importante comprenant notamment plusieurs partenaires, incluant des organisations et d'autres ordres de gouvernements et est administrée par RHDCC. Des détails sur cette initiative horizontale sont disponibles à l'adresse suivante : [http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp).

Cette année, à l'appui de sa Stratégie du capital humain, le ministère prévoit s'attaquer à ces questions touchant le logement et l'itinérance. RHDCC s'engage à travailler, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), à tabler sur les programmes actuels et à élaborer de nouvelles initiatives afin de mettre en place un continuum complet de services liés au logement pour tous les Canadiens. Le Ministère s'engage également à accroître la capacité des collectivités d'établir des réseaux et de partager de l'information grâce au transfert de connaissances et à la mise en commun des pratiques exemplaires.

### **Priorités**

- Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement axée sur le partenariat, en collaboration avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement, afin de garantir aux personnes et aux familles canadiennes un continuum de services en matière de logements qui répondent à leurs besoins
- Élargir les relations et les partenariats avec les organismes fédéraux, le secteur privé, les syndicats et les fondations afin de les mobiliser pour la conception d'une intervention coordonnée destinée à s'attaquer aux problèmes de l'itinérance et du logement.
- Constituer un réseau de partage de l'information, de concert avec un large éventail de partenaires, qui sera le dépositaire de connaissances et de pratiques exemplaires et en assurera le transfert, afin de concevoir des solutions efficaces au problème de l'itinérance.
- Permettre aux collectivités d'assurer une plus grande disponibilité et accessibilité à un continuum complet de services en mettant l'accent sur le logement de transition et le logement supervisé.

### *Activité de programmes*

**SANS-ABRI** – Grâce à des partenariats, cette activité de programmes aide les collectivités à mettre en œuvre des mesures qui aident les personnes et les familles sans abri à parvenir à l'autonomie, contribuant ainsi à la société et à l'économie. [http://www.homelessness.gc.ca/home/index\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp)

### **Résultats attendus**

- *Contribution à la réduction de l'itinérance.*

## *Priorités*

- **Diriger l'élaboration d'une politique nationale sur le logement**

### **Plans**

- Élaborer le fondement stratégique et le financement du cadre de référence canadien en matière de logement fondé sur l'établissement de partenariats.
- Diriger la conception du cadre de référence canadien en matière de logement, y compris le renouvellement de l'Initiative de partenariats en action communautaire.

- **Élargir les partenariats afin de s'attaquer aux problèmes de l'itinérance et du logement**

### **Plans**

- Mettre en œuvre les nouvelles initiatives horizontales élargies facilitant l'accès des collectivités aux ressources, aux programmes et à l'expertise en ce qui a trait aux solutions pour régler les problèmes de l'itinérance et du logement.
- Tenir une table ronde consultative sur l'itinérance avec des dirigeants du secteur privé et du monde syndical afin de donner des conseils au Ministre sur la participation du secteur privé à la mise en œuvre de solutions à l'itinérance et aux problèmes de logement et établir des liens avec les entreprises à l'échelle communautaire.
- Appuyer les groupes d'entreprises, les associations professionnelles ainsi que d'autres partenaires clés des syndicats, du secteur privé et du secteur non gouvernemental, à l'échelle nationale, afin de faire participer leurs membres à la mise en œuvre des solutions à l'itinérance et aux problèmes de logement.

- **Constituer un réseau de partage de l'information**

### **Plans**

- Élaborer et créer des approches et des pratiques exemplaires prometteuses et les diffuser au moyen du site Web du Secrétariat national pour les sans-abri (SNSA) et d'événements publics.
- Faire la promotion des séances de partage d'information du Réseau d'apprentissage sur les partenariats et diffuser des produits de partenariat spécialisés au moyen du site Web du SNSA.
- Étendre le réseau national de fournisseurs de services de refuges sur l'ensemble du territoire canadien utilisant le Système d'information sur les personnes et les familles sans abri afin de promouvoir le partage de l'information aux fins de la diffusion de données comparables touchant les caractéristiques de l'itinérance.
- Améliorer le site Web du SNSA afin de faciliter l'accès à l'information sur l'itinérance et le partage de celle-ci parmi les 61 communautés désignées.

- **Permettre aux collectivités d'assurer une plus grande disponibilité et accessibilité à un continuum de services**

### Plans

- Mettre en œuvre à l'échelle nationale la Stratégie d'apprentissage pour « Pas dans ma cour » en partenariat avec la Société canadienne d'hypothèques et de logement.
- Rendre compte des investissements consentis dans les projets afin de montrer qu'on est passé de la mise en place de mesures d'urgence à l'offre de logements supervisés et de transition.

### *Programmes à l'appui des priorités*

**L'INITIATIVE DE PARTENARIATS EN ACTION COMMUNAUTAIRE (IPAC)** – L'IPAC vise à augmenter la disponibilité des divers services et installations du continuum de services – de l'itinérance à l'autonomie et à un mode de vie indépendant – ainsi que l'accès à ceux-ci (refuges d'urgence, logements de transition/supervisés, prévention). Les projets financés par l'IPAC soutiennent les domaines prioritaires cernés à la faveur d'un processus de planification communautaire inclusif. En plus d'offrir une aide financière aux collectivités, l'IPAC les encourage à travailler en partenariat avec les gouvernements provinciaux/territoriaux et les administrations municipales de même qu'avec les secteurs privé et bénévole afin de renforcer les capacités actuelles et de concevoir des solutions intégrées face aux problèmes de l'itinérance. Les collectivités se voient accorder un niveau de financement maximal qui doit être associé à un montant de contrepartie provenant d'autres sources communautaires (c. à d. collectes de fonds, promoteurs locaux, etc.). De plus, les collectivités doivent expliquer de quelle manière elles assureront la durabilité de leurs activités (c. à d. comment elles seront poursuivies une fois que le financement de l'IPAC aura pris fin). [http://www.homelessness.gc.ca/initiative/SCPI\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/SCPI_f.asp)

### *Résultats attendus*

- *Continuum complet de services afin d'aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de rejoindre les rangs des sans-abri.*
- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

**AUTOCHTONES SANS ABRI EN MILIEU URBAIN (ASAMU)** – Parmi les Autochtones, l'itinérance représente un grave problème dans un certain nombre de collectivités et ce sont les interventions mises au point à l'échelle locale qui sont les plus efficaces pour s'attaquer à ce problème. L'INSA continuera de répondre aux besoins particuliers de la population autochtone grâce à son volet ASAMU. Celui-ci offre la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins des Autochtones sans abri au moyen de services adaptés à leur culture. Le renforcement des capacités tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des collectivités autochtones grâce à la planification communautaire, à la prise de décisions et à l'établissement de partenariats est un aspect essentiel d'ASAMU. Aucune contribution de contrepartie n'est exigée; toutefois, on encourage les collectivités à verser des contributions lorsqu'elles le

peuvent. Le Secrétariat national pour les sans-abri travaille avec la Division de l'interlocuteur fédéral du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) afin d'assurer la complémentarité des projets pilotes menés dans le cadre de la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (SAMU) et le volet ASAMU de l'INSA.

[http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/uah_f.asp)

### **Résultats attendus**

- *Continuum complet de services destinés à aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de rejoindre les rangs des sans-abri.*
- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

### **SYSTÈME D'INFORMATION SUR LES PERSONNES ET LES FAMILLES SANS-ABRI (SISA) –**

On ne dispose que de très peu d'information crédible ou de méthodes fiables pour déterminer la taille ou l'étendue de la population des sans-abri, le nombre total de refuges sur l'ensemble du territoire canadien, les mesures de soutien et les services liés à l'itinérance offerts par les refuges et la diversité de la clientèle de ces refuges. Afin de mieux combler les lacunes de nos connaissances actuelles, le SISA met à la disposition des fournisseurs des services un système de gestion des données électroniques qui permet aux refuges de partager de l'information et d'établir des partenariats avec des intervenants à l'échelle locale, municipale, provinciale/territoriale, fédérale ainsi qu'avec le secteur privé. L'information obtenue grâce au SISA permet d'appuyer les efforts des collectivités touchant la planification à long terme et la création de capacités afin de s'attaquer au problème de l'itinérance à l'échelle locale. Ce réseau de partage de données permettra de mettre au point une base de données nationale qui aidera à mieux comprendre la taille et l'étendue de la population des sans-abri dans les refuges, de guider l'élaboration de politiques éclairées et d'améliorer les pratiques de gestion à l'intérieur du réseau de refuges.

[http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/hifis_f.asp)

### **Résultats attendus**

- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

**PROGRAMME DE RECHERCHE NATIONAL (PRN) –** Ce programme a pour objet de combler les lacunes de nos connaissances quant au problème de l'itinérance au Canada. Grâce à ce programme, il sera possible

- d'enrichir la base de recherches stratégiques et pertinentes pour la collectivité;
- d'encourager et d'appuyer l'établissement de partenariats de recherche (avec des organismes de recherche et des organismes communautaires, d'autres ministères fédéraux et des chercheurs universitaires);
- de faciliter la mise en commun de pratiques exemplaires et le transfert de connaissances.

En fournissant des fonds aux partenaires afin de renforcer leur capacité à développer une meilleure compréhension du phénomène de l'itinérance, le PNR favorisera l'élaboration et l'évaluation de solutions efficaces de lutte contre l'itinérance. Cet aspect est vital pour faire une utilisation efficiente de ressources rares et pour soutenir les efforts communautaires à long terme. [http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nrp_f.asp)



**Résultats attendus**

- *La capacité des collectivités est rehaussée pour s'attaquer à l'itinérance.*

**FONDS RÉGIONAL D'AIDE AUX SANS-ABRI (FRASA)** – Ce fonds vise à soutenir les petites collectivités et les collectivités rurales qui sont confrontées à l'itinérance dans leurs milieux et qui, bien souvent, font face à divers obstacles pour répondre aux questions liées à l'itinérance. Les sans-abri ou les personnes qui risquent de le devenir doivent souvent déménager dans les grands centres urbains afin de se prévaloir des mesures de soutien et services liés à l'itinérance. Cette situation impose un fardeau plus important aux réseaux de services de ces collectivités plus grandes. Le FRASA fournit des fonds afin de mettre en place les services de soutien nécessaires pour prévenir l'itinérance et stabiliser les conditions de logement des personnes et familles à risque. Le Fonds favorise également la création d'un large éventail de partenariats. De plus, les besoins particuliers des groupes de jeunes occupent une place centrale dans les processus de planification et de mise en œuvre. [http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/rhf_f.asp)

**Résultats attendus**

- *Continuum complet de services afin d'aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de rejoindre les rangs des sans-abri.*

**INITIATIVE VISANT À METTRE DES BIENS IMMOBILIERS EXCÉDENTAIRES FÉDÉRAUX À LA DISPOSITION DES SANS-ABRI (IBIEFSA)** – Cette initiative met des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition de collectivités d'un bout à l'autre du Canada afin de les aider à répondre aux besoins liés à l'itinérance en coordination avec le Secrétariat national pour les sans-abri. Les projets visant à combattre l'itinérance – qui doivent être financièrement viables et durables – aident les collectivités à surmonter les difficultés liées à la nécessité d'engager des dépenses en immobilisations élevées pour l'achat de terrains ou d'immeubles. Le ministère et les organismes fédéraux que l'on a encouragé à mettre de tels biens immobiliers à la disposition des sans-abri reçoivent un montant correspondant à la valeur marchande des biens immobiliers excédentaires puis les mettent à la disposition d'organismes communautaires, du secteur sans but lucratif et d'autres ordres de gouvernement – pour un coût nominal afin de les aider à prévenir et alléger le problème de l'itinérance. Un financement supplémentaire visant à couvrir les coûts de construction et de rénovation peut également être offert grâce à des programmes fédéraux connexes tels que l'IPAC et les programmes de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL). Trois organismes du gouvernement du Canada – Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, le Secrétariat national pour les sans-abri/Ressources humaines et Développement des compétences Canada (SNSA/RHDC) et la SCHL – participent à titre de partenaires à l'échelle nationale et régionale à la mise en œuvre et à la gestion de cette initiative. [http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/sfrphi_f.asp)

**Résultats attendus**

- *Continuum complet de services afin d'aider les Canadiens sans abri à rompre le cycle de l'itinérance et à empêcher ceux qui sont à risque de rejoindre les rangs des sans-abri.*

**Ressources financières et humaines**

	Dépenses prévues		
	2005-2006	2006-2007 <sup>a</sup>	2007-2008 <sup>a</sup>
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	38,5	0,2	0,2
Subventions et contributions non législatives	141,1	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>179,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	280	1 <sup>b</sup>	1 <sup>b</sup>

a L'initiative nationale pour les sans-abri est présentement une initiative de trois ans qui se termine en mars 2006.

b Pour 2006-2007 et 2007-2008, un poste est transféré de Infrastructures Canada, Secrétariat des sociétés d'État afin d'appuyer l'honorable Joseph Fontana, ministre du Travail et du Logement, dans le cadre de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

**Ressources financières détaillées par programme ou service**

	2005-2006	2006-2007 <sup>c</sup>	2007-2008 <sup>c</sup>
<b>Ressources financières (en millions de dollars)</b>			
Initiative de partenariats en action communautaire	132,9	0,1	0,1
Autochtones sans-abri en milieu urbain	21,5	-	-
Fonds régional d'aide aux sans-abri	7,1	-	-
Initiative visant à mettre des biens immobiliers excédentaires fédéraux à la disposition des sans-abri	0,1	-	-
Système d'information sur les personnes et les familles sans-abri	1,9	-	-
Programme de recherche national	3,9	-	-
Répartition des services ministériels <sup>a</sup>	12,2	0,1	0,1
Autres <sup>b</sup>	-	-	-
<b>Total</b>	<b>179,6</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>
<b>Ressources humaines<sup>c</sup></b>			
Équivalents temps plein	280	1 <sup>d</sup>	1 <sup>d</sup>

a Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.

b La catégorie Autre représente des ressources qui ne peuvent être associées directement aux sous-activités identifiées.

c L'initiative nationale pour les sans-abri est présentement une initiative de trois ans qui se termine en mars 2006.

d Pour 2006-2007 et 2007-2008, un poste est transféré de Infrastructures Canada, Secrétariat des sociétés d'État afin d'appuyer l'honorable Joseph Fontana, ministre du Travail et du Logement, dans le cadre de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

## Résultat stratégique



### **Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples assurant la satisfaction de la clientèle**

Lorsque les citoyens font appel aux programmes et services du gouvernement du Canada, ils s'attendent à recevoir un service rapide, équitable, éclairé et courtois et à obtenir des résultats, et ils méritent de recevoir des services de cette qualité. Dans un milieu complexe, RHDCC s'est engagé à offrir le niveau le plus élevé possible de services de qualité, axés sur les citoyens de façon à répondre aux besoins et aux attentes des Canadiens dans un cadre multimodes qui comprend le service en personne, par courrier, par Internet et par téléphone.

Afin d'atteindre ce résultat stratégique, le Ministère s'attache à mettre en œuvre des programmes et services qui sont faciles d'accès et où il est facile de s'y retrouver, et qui sont dispensés par une fonction publique moderne et novatrice. RHDCC s'efforce d'être un chef de file dans la prestation de programmes et de services dont les citoyens ont besoin selon les modalités abordables et durables. De plus, le Ministère gère le mode de service en personne de l'initiative Service Canada<sup>26</sup>, une initiative horizontale dont le mandat est d'offrir aux Canadiens l'accès à un large éventail de services du gouvernement du Canada faisant intervenir de nombreux partenaires fédéraux grâce à un guichet unique.

Dans ses efforts pour améliorer la qualité et la pertinence de la prestation de services et l'exécution de ses programmes, RHDCC a le soutien de fonctions de leadership en politique stratégique, de planification, de communications et de gestion intégrées.

En 2005-2006, RHDCC prévoit continuer de mettre au point un réseau plus efficace de prestation des services mettant à profit le renforcement de l'élaboration des politiques, de l'examen du rendement et de l'évaluation de programme.

Il importe de souligner que les indicateurs de rendement dont il est rendu compte dans le cadre de ce résultat stratégique portent sur des efforts de prestation de services combinés de divers activités de programme et, dans la mesure du possible, le Ministère a indiqué des indicateurs précis pour les différentes activités de programmes.

<sup>26</sup> On trouve les détails de cette initiative horizontale à l'adresse suivante : [http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp)

## Priorités

- Assurer un mode de prestation en personne durable du Réseau de prestations et services et harmoniser le réseau avec les initiatives de transformation du service.
- Exercer un leadership relativement au processus de renouvellement des politiques.
- Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation de rapports au public quant à l'atteinte des résultats.
- Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation comme il est indiqué dans les plans approuvés par le Comité de vérification et d'évaluation.

## Activité de programmes

**POLITIQUE, PROGRAMME ET SOUTIEN À LA PRESTATION DES SERVICES** – Le réseau régional de prestation des services en personne offre des services directs aux clients pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada. Cette activité comprend également le soutien en matière de politiques et de communications.

### *Résultats attendus*

- *Conseils stratégiques efficaces, communications et prestation des programmes et services.*

## Priorités

- **Assurer un mode de prestation en personne durable du Réseau de prestation des services**

### **Plans**

- Offrir une aide continue aux opérations régionales et locales et surveiller le rendement régional et les niveaux de satisfaction de la clientèle.
- Diriger des initiatives visant à remanier le mode de prestation en personne du Réseau de prestation des services et veiller à son harmonisation avec d'autres modalités de prestation des services.
- Œuvrer au renforcement des partenariats dans le cadre de l'initiative actuelle de Service Canada, tels que le partenariat de Service Canada et du Bureau des passeports qui améliore l'accès aux Canadiens qui demandent un passeport. Prolonger le partenariat avec le Bureau des passeports pour une période supplémentaire de douze (12) mois dans les trois centres d'accès de services de Service Canada; d'autres endroits pourraient être ajoutés au besoin et des fonds sont disponibles à cette fin.

- Participer activement au Projet de guichets d'Ottawa avec la province de l'Ontario et la municipalité d'Ottawa afin d'offrir des services à guichet unique pour tous les ordres de gouvernement.
- Coordonner les interventions menées à l'échelle du Ministère face à des incidents ou des urgences qui ont des incidences sur la prestation des services et diriger des initiatives qui auront pour effet d'améliorer les pratiques et outils de gestion des incidents afin de faciliter les interventions de la gestion à l'avenir.
- **Exercer un leadership relativement au processus de renouvellement des politiques du Ministère**

#### **Plans**

- Élaborer des cadres stratégiques sur le capital humain qui englobent l'apprentissage continu, la stratégie des compétences en milieu de travail et les programmes relatifs au marché du travail.
- Mettre en lumière les changements conceptuels clés, les domaines prioritaires en vue de l'amélioration du système d'apprentissage et les liens entre la politique sur l'apprentissage et les objectifs sociaux et économiques plus larges du gouvernement.
- Dresser un plan de recherche pluriannuel pour le Ministère afin de financer des recherches externes intéressant RHDCC.
- Gérer le budget des enquêtes du Ministère, veiller au financement d'enquêtes disposant de sources fiables d'information aux fins des politiques, de la recherche et de l'évaluation.
- **Améliorer la mesure du rendement, la gestion intégrée du risque et la présentation de rapports au public quant à l'atteinte des résultats**

#### **Plans**

- Continuer de renforcer et d'affiner le cadre de mesure du rendement du Ministère en examinant et revoyant les indicateurs liés aux résultats stratégiques.
- Continuer à mettre en œuvre la Gestion intégrée du risque (GIR) dans l'ensemble du Ministère grâce à une stratégie visant à renforcer la pratique de la GIR et le soutien continu de la haute direction.
- **Mettre en œuvre de nouvelles orientations pour les fonctions de vérification et d'évaluation**

#### **Plans**

- Exécuter de nouveaux plans de travail de vérification et d'évaluation axés sur le risque.
- Mettre en œuvre le Plan de vérification à long terme qui a été mis au point au moyen d'une approche axée sur le risque afin d'assurer la présentation des rapports de vérification en temps opportun.

## *Programmes à l'appui des priorités*

### **EXÉCUTION ET PRESTATION DES PROGRAMMES ET SERVICES RÉGIONAUX ET LOCAUX –**

Ce programme met en œuvre et maintient un Réseau de prestation des services en personne à l'échelle nationale qui facilite la prestation des programmes et des services de RHDCC et de Développement social Canada (DSC), répond aux besoins et préférences des citoyens et des collectivités, soutient l'engagement de RHDCC à l'égard de l'excellence du service et de la transformation de services, et est en mesure d'intégrer les services en personne d'autres ministères canadiens.

#### ***Résultats attendus***

- *Exécution de programmes et prestation de services efficaces destinés aux citoyens au moyen du mode de prestation en personne du Réseau de prestation des services.*

**POLITIQUE STRATÉGIQUE ET PLANIFICATION –** Ce programme exerce un leadership en matière de politique stratégique qui soit intégré au cycle de planification et qui se fonde sur les résultats de vérification et d'évaluation et sur des recherches rigoureuses et des partenariats, et ce pour l'ensemble des secteurs de programmes.

#### ***Résultats attendus***

- *Conseils rigoureux et opportuns en matière de politique stratégique et soutien de la direction du Ministère.*

**COMMUNICATIONS –** Ce programme offre un soutien au Ministère en matière de communications, y compris le traitement et la coordination de la correspondance des ministres et des cadres, liaison entre les cabinets des ministres et les directions générales des programmes et production de divers rapports.

#### ***Résultats attendus***

- *Communications efficaces à l'interne et à l'externe et soutien des cabinets des ministres.*

**Ressources financières et humaines**

	Dépenses prévues		
	2005-2006 <sup>a</sup>	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de \$)</b>			
Dépenses de fonctionnement brutes	230,1	255,2	253,9
Subventions et contributions non législatives <sup>b</sup>	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>230,1</b>	<b>255,2</b>	<b>253,9</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	1 088	1 092	1 081

*a Les dépenses prévues pour 2005-2006 reflètent une réduction de 2,3 millions de dollars liée aux économies à l'échelle gouvernementale relatives aux achats fédéraux (approvisionnement).*

*b Suite au décret du 3 février 2005, les dépenses prévues ont été diminuées du montant estimé des ressources à être transférées à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.*

**Ressources financières détaillées par programme ou service**

	2005-2006 <sup>a</sup>	2006-2007	2007-2008
<b>Ressources financières (en millions de dollars)</b>			
Exécution et prestation des services	84,4	84,4	84,4
Communications	48,4	57,9	57,1
Politique stratégique et Planification	26,1	31,1	30,8
Répartition des services ministériels <sup>b</sup>	71,2	81,8	81,6
Autres	-	-	-
<b>Total</b>	<b>230,1</b>	<b>255,2</b>	<b>253,9</b>
<b>Ressources humaines</b>			
Équivalents temps plein	1 088	1 092	1 081

*a Les dépenses prévues pour 2005-2006 reflètent une réduction de 2,3 millions de dollars liée aux économies à l'échelle gouvernementale relatives aux achats fédéraux (approvisionnement).*

*b Les ressources pour les Services ministériels associées au bureau du Ministre, au bureau du Sous-ministre, au bureau du Contrôleur et aux frais partagés de Développement social Canada ont été réparties entre chaque résultat stratégique.*







# INFORMATION ADDITIONNELLE

# DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006* du Ministère des Ressources humaines et Développement des compétences.

Le document a été préparé en fonction des principes de reddition de comptes contenu dans le *Guide pour la préparation de la partie III du Budget des dépenses : Rapports sur les plans et priorités*.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation. Il est complet et exact.
- Il respecte les principes et les exigences décrits dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il est fondé sur la structure redditionnelle approuvée du ministère, représentée dans sa structure de gestion.
- Il fournit une base de reddition de comptes quant aux résultats recherchés ou obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont accordées.
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

---

Alan Nymark  
Sous-ministre  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

# DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Le 20 juillet 2004, le premier ministre a présenté son nouveau Cabinet, et notamment le ministre du Travail et du Logement. En plus des responsabilités liées au Travail et à la Société canadienne d'hypothèques et de logement, le ministre s'occupe de l'Initiative nationale pour les sans-abri.

Les plans, les priorités, les dépenses prévues et les indicateurs de rendement à l'appui du Programme du travail et de l'Initiative nationale pour les sans-abri sont présentés dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

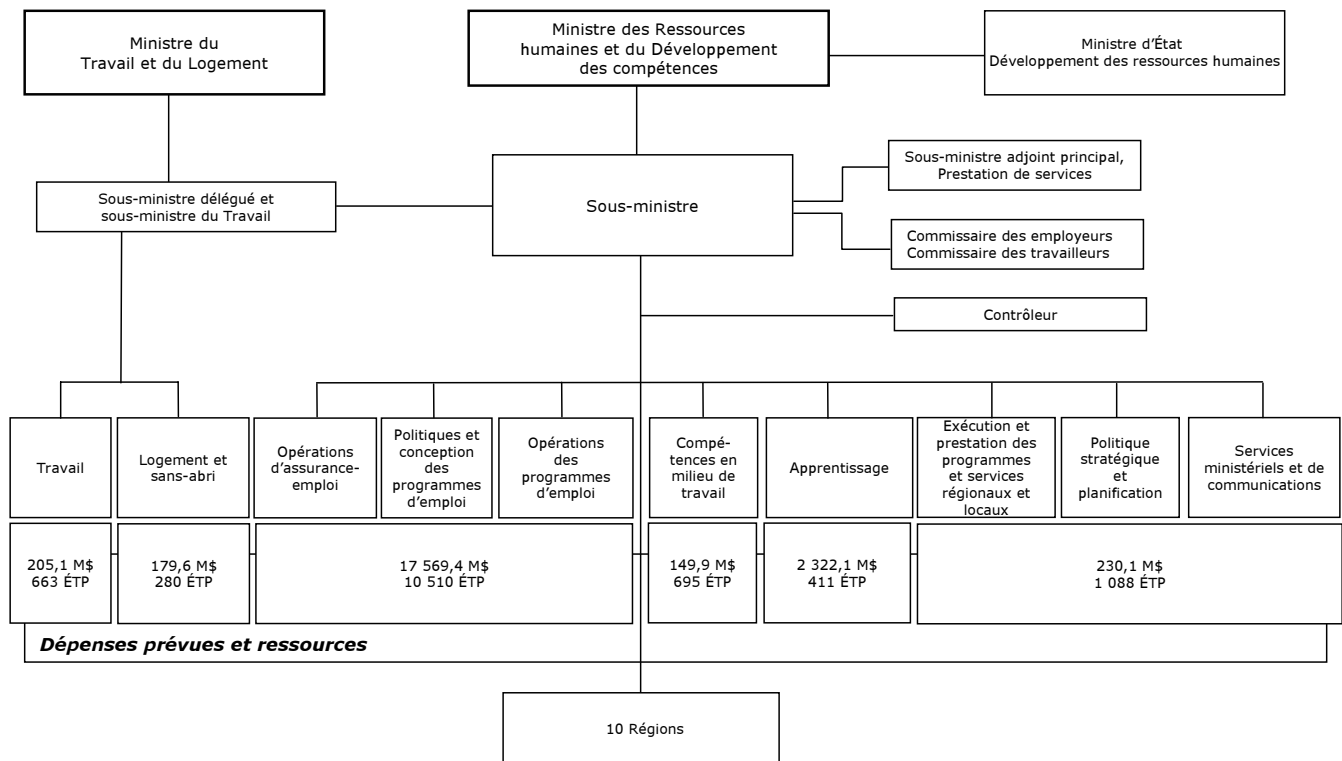
---

Maryantonett Flumian  
Sous-ministre déléguée et sous-ministre du Travail

# RENSEIGNEMENTS SUR L'ORGANISATION

## Organigramme

### Ressources humaines et développement des compétences Canada

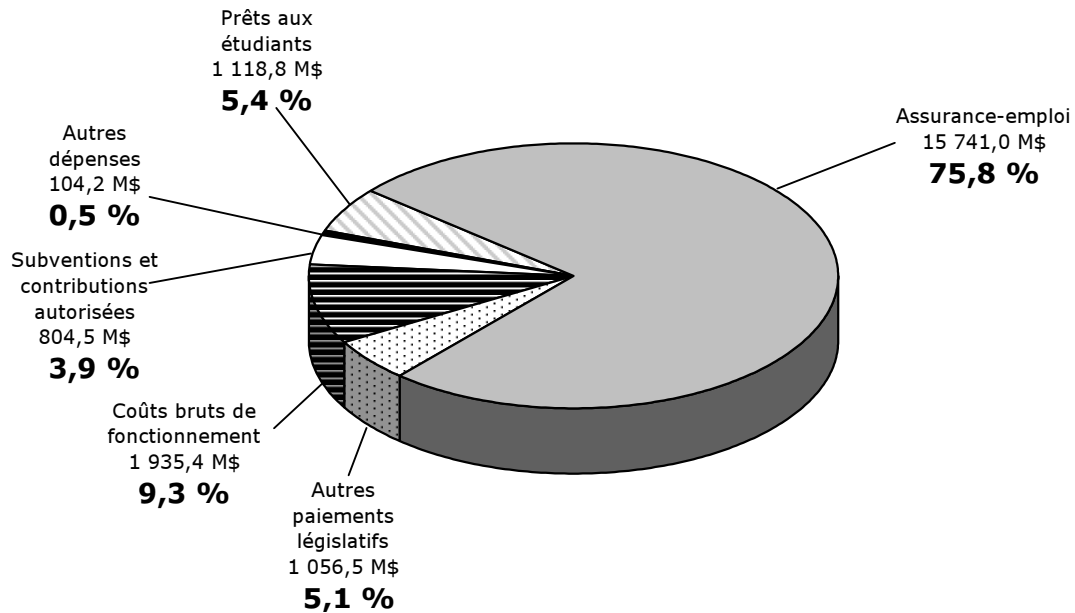


	<b>(M\$)</b>	<b>ÉTP</b>
<b>Total des dépenses prévues et ressources pour 2005-2006</b>	<b>20 656,2</b>	<b>13 647</b>
<b>Autres coûts :</b>		
Coûts d'AE (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)	179,5	
Recouvrement liés à l'indemnisation des accidentés du travail	(75,3)	
<b>TOTAL RHDCC consolidé</b>	<b>20 760,4</b>	<b>13 647</b>

# PROFIL DES DÉPENSES PRÉVUES EN 2005-2006

Les dépenses de RHDCC s'élèvent à plus de 20 milliards de dollars, dont 17 milliards ou 86 % sont des prestations directes versées aux Canadiens par l'entremise du programme d'assurance-emploi, des prêts offerts en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* et d'autres paiements de transfert législatifs.

**Total consolidé : 20 760,4 M\$**



**Profil des dépenses prévues en 2005-2006**

(en millions de dollars)

**Budgétaire**

Coûts nets de fonctionnement .....	590,3	
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes:		
Compte d'assurance-emploi .....	1 255,8	
Indemnisation des accidentés du travail .....	75,3	
Régime de pensions du Canada .....	14,0 <sup>a</sup>	
Sous-total .....	1 345,1	1 345,1
Coûts brutes de fonctionnement .....		1 935,4
Subventions et contributions autorisés .....		804,5
<b>Total des dépenses prévues</b> .....		<b>2 739,9</b>

**Autres**

Coûts administratifs du Compte d'a-e (AMG) .....	118,5	
Créances douteuses .....	61,0	
Sous-total .....	179,5	179,5
Recouvrement d'indemnisation des accidentés du travail .....		(75,3)
<b>Total Autres</b> .....		<b>104,2</b>

**Non-budgétaire**

Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)</i> .....	1 118,8 <sup>b</sup>	
<b>Total Non-budgétaire</b> .....		<b>1 118,8</b>

## Paiements de transfert législatifs

Subventions et contributions :		
Autres paiements législatifs :		
Bon d'études canadien .....	85,0	
Prêts canadiens aux étudiants .....	409,2	
Subvention canadienne pour l'épargne-études .....	510,0	
Autres .....	0,2	
Sous-total .....	1 004,4	1 004,4
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I .....	13 595,4	
Partie II .....	2 145,6	
Sous-total .....	15 741,0	15 741,0
Autres comptes à fins déterminées .....		52,1 <sup>c</sup>
<b>Total des paiements de transfert législatifs</b> .....		<b>16 797,5<sup>b</sup></b>

**TOTAL CONSOLIDÉ****20 760,4**

a. Le Régime de pension du Canada (RPC) se rapporte sous Développement social Canada (DSC) mais RHDCC recouvre les coûts des services affectés au RPC.

b. Les Canadiens bénéficient directement de ces deux montants.

c. Comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.



# TABLEAUX FINANCIERS

**Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein**

Activités de programmes (en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues <sup>a</sup>		
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Budgétaire : Budget des dépenses</b>				
Assurance-emploi	562,7	804,9	809,3	810,3
Programmes d'emploi	795,7	893,0	871,1	866,1
Compétences en milieu de travail	62,3	168,8	172,2	168,7
Apprentissage	879,5	929,5	953,6	974,8
Travail	185,4	205,8	210,2 <sub>b</sub>	214,2 <sub>b</sub>
Sans-abri	195,9	180,0	0,2 <sub>b</sub>	0,2 <sub>b</sub>
Politique, programme et soutien à la prestation des services	206,1	351,5	373,7	372,4
<b>Dépenses brutes du Budget des dépenses</b>	<b>2 887,6</b>	<b>3 533,5</b>	<b>3 390,3</b>	<b>3 406,7</b>
Moins : Recettes disponibles	(894,2)	(1 347,0)	(1 360,3)	(1 362,0)
<b>Dépenses nettes</b>	<b>1 993,4</b>	<b>2 186,5</b>	<b>2 030,0</b>	<b>2 044,7</b>
<b>Non budgétaire</b>				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> (LFAFE)	1 254,7	1 040,8	882,8	784,1
<b>Ajustements budgétaires :</b>				
Budget des dépenses Supplémentaires A				
- Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto	35,0	s/o	s/o	s/o
- Stratégie de développement des ressources humaines pour les autochtones	25,0			
- Communautés minoritaires de langue officielle	10,0			
- Évaluation et reconnaissance des titres de compétence étrangers	8,7			
- Réalignement des ressources entre Développement social et Ressources humaines et Développement des compétences	8,6			
- Report du budget de fonctionnement	7,8			
- Projets pilotes pour les travailleurs âgés	5,4			
- Fonds pour des initiatives de prévention du racisme	2,0			
- Gouvernement en direct	1,9			
- Nouvelle répartition à l'échelle de l'administration fédérale	(2,2)			
- Transfert aux autres ministères fédéraux	(0,1)			
Total des supplémentaires A	102,1			
Budget des dépenses Supplémentaires B (proposé)				
- Programme de Prêts canadiens aux étudiants	14,9	s/o	s/o	s/o
- Subventions canadiennes pour l'épargne-études	25,0			
- Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> (LFAFE)	(51,8)			
Total des supplémentaires B	(11,9)			
Autres :				
- CT Crédit 15	1,0	s/o	s/o	s/o
- Régime d'avantages sociaux pour les employés	(5,6)			
- Gels	(79,5)			
Total des Autres	(84,1)			

 Suite... 

**Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein (suite)**

(en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues		
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Annonces faites dans le Budget :</b>				
<b>Budget 2004</b>				
- Stratégie de développement des ressources humaines pour les autochtones	s/o	25,0	25,0	25,0
- Fonds d'infrastructure des centres de formation		10,0	10,0	5,0
- Bon d'études canadien		100,0	110,0	130,0
- Subventions canadiennes pour l'épargne-études modifiées		80,0	80,0	80,0
- Aide à la transition aux études post-secondaire		45,0	48,0	51,0
- Bonification des Prêts aux étudiants		14,0	18,0	16,0
<b>Sous-Total Budget 2004</b>		<b>274,0</b>	<b>291,0</b>	<b>307,0</b>
<b>Budget 2005</b>				
- Stratégie des compétences en milieu de travail	s/o	25,0	50,0	50,0
- Secrétariat national à l'alphabétisation		5,0	10,0	15,0
- Rajustements des programmes d'aide financière aux étudiants - Renonciation au remboursement de prêts (PCPE)		3,0	2,0	3,0
- Économies en approvisionnement		(0,4)	-	-
<b>Sous-Total Budget 2005</b>		<b>32,6</b>	<b>62,0</b>	<b>68,0</b>
<b>Autres</b>				
- Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto <sup>c</sup>	s/o	(116,8)	(115,8)	(115,8)
- Communautés minoritaires de langue officielle		13,8	13,8	13,8
- Programme de stages pour les jeunes - Transfert de AGRHFPC		9,2	1,2	1,2
<b>Sous-Total Autres</b>		<b>(93,8)</b>	<b>(100,8)</b>	<b>(100,8)</b>
<b>Total des ajustements budgétaires</b>	<b>6,1</b>	<b>212,8</b>	<b>252,2</b>	<b>274,2</b>
<b>Ajustements non budgétaires :</b>				
- Bonification des Prêts aux étudiants	s/o	78,0	85,0	98,0
<b>Total des ajustements budgétaires et non budgétaires</b>	<b>6,1</b>	<b>290,8</b>	<b>337,2</b>	<b>372,2</b>
<b>Total des dépenses prévues</b>	<b>3 254,2</b>	<b>3 518,1</b>	<b>3 250,0</b>	<b>3 201,0</b>
<b>Comptes à fins déterminées</b>				
Assurance-emploi	16 893,1 <sup>d</sup>	17 312,4	17 855,2	s/o <sup>e</sup>
Autres comptes à fins déterminées	55,3	52,1	49,1	46,1
Recouvrements ministériels imputés au RPC	6,8	14,0	15,5	s/o
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du RPC	(103,2)	(136,2)	(133,6)	s/o
<b>Total consolidé pour RHDCC</b>	<b>20 106,2</b>	<b>20 760,4</b>	<b>21 036,2</b>	<b>3 247,1<sup>e</sup></b>
Moins : Recettes non disponibles	(276,9)	(337,6)	(356,4)	(371,1)
Plus : Services reçus sans frais	13,0	15,4	13,7	13,8
<b>Total de RHDCC</b>	<b>19 842,3</b>	<b>20 438,2</b>	<b>20 693,5</b>	<b>2 889,8<sup>e</sup></b>
<b>Équivalents temps plein</b>	<b>13 133</b>	<b>13 647</b>	<b>12 927</b>	<b>12 892</b>

a. L'augmentation du montant des dépenses prévues à partir de 2005-2006 est due principalement au transfert de fonds pour les services partagés de Développement social Canada (DSC) à Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDCC).

b. L'initiative nationale pour les sans-abri est présentement une initiative de trois ans qui se termine en mars 2006.

c. Suite au décret du 3 février 2005, les dépenses prévues ont été diminuées du montant estimé de ressources à être transférées à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

d. Les prestations d'assurance-emploi pour 2004-2005 représentent les prévisions du Budget 2005.

e. Les dépenses prévues pour les prestations versées en vertu de l'assurance-emploi (Parties I et II) sont présentées pour les années de planification 2005-2006 et 2006-2007 seulement.

## Points saillants d'ordre financier

Le montant prévu des dépenses consolidées de RHDC s'élève à 20 760,4 millions de dollars pour 2005-2006, ce qui représente une augmentation de 654,2 millions de dollars par rapport aux prévisions de 2004-2005 qui sont de 20 106,2 millions de dollars. Cet écart s'explique principalement par :

- une augmentation de 39,4 millions de dollars en dépenses de fonctionnement nettes, principalement attribuable à :
  - un transfert entre Développement social Canada (DSC) et RHDC pour le financement des Services partagés, le bureau du Contrôleur et les autres ajustements techniques (7,3 millions de dollars). Ceci inclut aussi un transfert de 536,4 millions de dollars pour le coût des services partagés fournis par DSC, compensé par une augmentation de recettes de 422,4 millions de dollars;
  - à des fonds additionnels pour mettre en œuvre des initiatives annoncées dans les Budgets fédéraux de 2004 et 2005 (20,6 million de dollars); et
  - des postes des Budgets supplémentaires et des gels de fonds relatifs à 2004-2005 (11,5 millions de dollars);
- une augmentation de 224,1 millions de dollars en paiements législatifs qui découle principalement de la mise en application du nouveau Bon d'études canadien (85,0 millions de dollars) et de la bonification du programme de Subventions canadiennes pour l'épargne-études (80,0 millions de dollars) et du Programme canadien de prêts aux étudiants (59,0 millions de dollars) tel qu'annoncé dans le Budget fédéral 2004;
- une diminution nette de 84,1 millions de dollars des prêts consentis en vertu de *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui reflète un ajustement à la hausse de la valeur estimée des déboursés de prêts canadiens (62,5 millions de dollars) en fonction des dernières projections démographiques et économiques publiées par le Bureau de l'actuaire en chef et un ajustement à la hausse de la valeur estimée des remboursements des emprunteurs (146,6 millions de dollars); et
- une augmentation de 419,3 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. L'augmentation des prestations découle de la hausse de 2,6 % de la moyenne des prestations hebdomadaires et de la hausse de 0,5 % du nombre prévu de prestataires.

Pour l'exercice 2006-2007, le ministère prévoit un montant des dépenses consolidées de 21 036,2 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 275,8 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues de 2005-2006. Les changements principaux sont attribuables à :

- une diminution de 30,4 millions de dollars en dépenses de fonctionnement nettes principalement causée par la fin du financement pour l'Initiative nationale pour les sans-abri, qui a été prolongée seulement pour les exercices de 2003-2004 à 2005-2006;
- une diminution de 126,0 millions de dollars en subventions et contributions principalement attribuable à la fin du financement pour l'Initiative nationale pour les sans-abri, qui a été prolongée seulement pour les exercices de 2003-2004 à 2005-2006 (141,1 millions de dollars), une augmentation de 25 millions de dollars pour l'annonce faite au Budget 2005 pour la Stratégie des compétences en milieu de travail et une diminution de 8,0 millions de dollars pour le Programme de jeunes stagiaires;
- une augmentation de 46,4 millions de dollars en paiements législatifs qui découle principalement des annonces des Budgets 2004 et 2005 pour le Bon d'études canadien (montant additionnel de 6,0 millions de dollars) et du Programme canadien de prêts aux étudiants (montant additionnel de 7,0 millions de dollars) et aux augmentations des prévisions relatives au Programme canadien de prêts aux étudiants (13,4 millions de dollars) et à la Subvention canadienne pour l'épargne-études (10,0 millions de dollars);
- une diminution nette de 151,0 millions de dollars des prêts consentis en vertu de *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui reflète un ajustement à la baisse de la valeur estimée des déboursés de prêts canadiens (8,0 millions de dollars) en fonction des dernières projections démographiques et économiques publiées par le Bureau de l'actuaire en chef et un ajustement à la hausse de la valeur estimée des remboursements des emprunteurs (143,0 millions de dollars); et
- une augmentation de 542,8 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. La croissance des dépenses reflète l'augmentation de la projection du nombre de personnes admissibles aux prestations et à l'augmentation de la moyenne des prestations.

Pour l'exercice 2007-2008, le ministère prévoit des dépenses nettes de 3 201,0 millions de dollars (à l'exclusion des comptes à fins déterminées), ce qui représente une diminution de 49,0 millions de dollars par rapport aux dépenses nettes prévues de l'exercice 2006-2007. Cet écart s'explique en grande partie par :

- une augmentation de 47,4 millions de dollars en paiements législatifs qui découle principalement des annonces du Budget fédéral de 2004 pour le Bon d'études canadien (montant additionnel de 20,0 millions de dollars) et aux augmentations des prévisions relatives au Programme canadien de prêts aux étudiants (9,4 millions de dollars) et à la Subvention canadienne pour l'épargne-études (15,0 millions de dollars); et

- une diminution de 85,7 millions de dollars des prêts consentis en vertu de *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, qui reflète un ajustement à la hausse de la valeur estimée des déboursés de prêts canadiens (42,8 millions de dollars) en fonction des dernières projections démographiques et économiques publiées par le Bureau de l'actuaire en chef et un ajustement à la hausse de la valeur estimée des remboursements des emprunteurs (128,5 millions de dollars).

Le tableau suivant fournit de l'information financière relative à l'année budgétaire en cours seulement.

**Tableau 2 : Activités de programmes**

(en millions de dollars)	2005-2006							
	Budget principal des dépenses Budgétaire					Budget principal des dépenses Non budgétaire	Ajustements (Dépenses prévues non incluses dans le budget principal) <sup>a</sup>	Total des dépenses prévues
	Budget de fonctionnement	Subventions et contributions	Bruts	Recettes	(Net) Total des dépenses prévues	Prêts		
<b>Activités de programmes</b>								
Assurance-emploi	804,7	0,2	804,9	(711,5)	93,4	-	(0,3)	<b>93,1</b>
Programmes d'emploi	388,9	504,1	893,0	(274,4)	618,6	-	46,5	<b>665,1</b>
Compétences en milieu de travail	128,5	40,3	168,8	(95,1)	73,7	-	20,4	<b>94,1</b>
Apprentissage	112,8	816,7	929,5	(6,6)	922,9	1 040,8	343,7	<b>2 307,4</b>
Travail	201,9	3,9	205,8	(76,0)	129,8	-	(0,7)	<b>129,1</b>
Sans-abri	38,9	141,1	180,0	0,0	180,0	-	(0,3)	<b>179,7</b>
Politique, programme et soutien à la prestation des services	234,7	116,8	351,5	(183,4)	168,1	-	(118,5)	<b>49,6</b>
<b>Total</b>	<b>1 910,4</b>	<b>1 623,1</b>	<b>3 533,5</b>	<b>(1 347,0)</b>	<b>2 186,5</b>	<b>1 040,8</b>	<b>290,8</b>	<b>3 518,1</b>

a. La répartition des dépenses prévues par secteur d'activité a été ajustée comparativement à celle présentée au Budget principal des dépenses afin de refléter de façon plus exacte les décisions organisationnelles prises récemment.

**Tableau 3 : Postes votés et législatifs indiqués dans le Budget principal**

2005-2006		(en milliers de dollars)	
Item voté ou législatif		Budget principal 2005-2006	Budget principal 2004-2005
1	Dépenses de fonctionnement	266 045	258 702
5	Subventions et contributions	839 664	719 887
(L)	Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences - Traitement et allocation pour automobile	70	70
(L)	Ministre du Travail - Traitement et allocation pour automobile	70	70
(L)	Paiements liés aux modalités de financement direct accordés en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	263 800	250 100
(L)	Paiements d'intérêts aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	100	500
(L)	Paiements relatifs aux obligations contractées sous forme de prêts garantis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	11 700	18 900
(L)	Paiements d'intérêts et autres obligations aux institutions de crédit en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	70 600	75 400
(L)	Subventions canadiennes pour études aux étudiants à temps plein et à temps partiel admissibles aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	83 000	79 800
(L)	Subventions aux fiduciaires de régimes enregistrés d'épargne-études (REEE) au profit des bénéficiaires nommés par ces REEE, selon les termes du règlement sur les subventions canadiennes pour l'épargne-études de la <i>Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines</i>	430 000	385 000
(L)	Prestations de retraite supplémentaires - Pensions pour les agents des rentes sur l'État	35	35
(L)	Paiements de prestations d'aide à l'adaptation, conformément aux modalités prescrites par le gouverneur en conseil, en vue d'aider les travailleurs qui ont été mis à pied en raison de la concurrence des importations, de la restructuration d'une industrie et de graves perturbations économiques au niveau d'un secteur d'activité ou d'une région	22	22
(L)	Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	145	145
(L)	Paiements d'indemnités à des agents de l'État et à des marins marchands	51 000	51 000
(L)	Paiements aux agences privées de recouvrement en vertu de l'article 17.1 de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>	-	12 500
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	170 255	141 291
	<b>Total budgétaire</b>	<b>2 186 506</b>	<b>1 993 422</b>
	Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 040 800	1 254 700
	<b>Total du Ministère</b>	<b>3 227 306</b>	<b>3 248 122</b>

## *Points saillants d'ordre financier*

Le Budget principal des dépenses de RHDCC pour 2005-2006 s'élève à 3 227,3 millions de dollars. Ce montant représente une diminution nette de 20,8 millions de dollars sur le montant de 3 248,1 millions de dollars du Budget principal des dépenses de 2004-2005.

Voici les principaux changements :

- une augmentation de 7,3 millions de dollars des dépenses de fonctionnement nettes, principalement attribuable à un transfert entre DSC et RHDCC pour le financement des Services partagés, le bureau du Contrôleur et les autres ajustements techniques, ainsi qu'à une réduction visant l'engagement à l'échelle du gouvernement qui a pour but d'assurer un milliard de dollars en compressions continues des dépenses;
- une augmentation de 119,8 millions de dollars en subventions et contributions votées – Crédit 5 attribuable en grande partie aux fonds transférés de Transports Canada pour l'Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto;
- une diminution de 8 millions de dollars pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) attribuable à : un changement dans l'information prévisionnelle réduisant les coûts des fournisseurs de services (16,9 millions de dollars); un transfert de RHDCC à DSC pour les agences de recouvrement privées (12,5 millions de dollars); une augmentation des paiements législatifs attribuable aux répercussions des mesures touchant les prêts d'études canadiens, annoncées dans le Budget 2003, sur les coûts des paiements compensatoires (18,2 millions de dollars); une augmentation, des subventions canadiennes pour études (3,2 millions de dollars);
- une augmentation de 45,0 millions de dollars pour la Subvention canadienne pour l'épargne-études, de 385,0 millions de dollars à 430,0 millions de dollars, en raison des demandes de subventions qui ont tendance à augmenter;
- une augmentation nette de 29,0 millions de dollars quant aux coûts des avantages sociaux des employés liés à une hausse des coûts salariaux; et
- une diminution de 213,9 millions de dollars en paiements non budgétaires pour les prêts accordés en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants, passant de 1 254,7 million de dollars à 1 040,8 million de dollars. Cette diminution est surtout attribuable aux répercussions sur le portefeuille de prêts des remboursements par les emprunteurs.



**Tableau 4 : Coût net pour le ministère pour l'année budgétaire**

<b>2005-2006</b>	
(en millions de dollars)	<b>Total RHDCC</b>
<b>TOTAL DES DÉPENSES PRÉVUES</b>	<b>3 518,1</b>
<b>Plus : Services reçus sans frais</b>	
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	12,8
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	2,6
	<u>15,4</u>
<b>Moins : Recettes non disponibles</b>	
Recouvrements des prêts aux étudiants	(123,5)
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	(67,7)
Autres <sup>a</sup>	(146,4)
	<u>(337,6)</u>
<b>COÛT NET DU MINISTÈRE DE 2005-2006</b>	<b>3 195,9</b>

a. Incluant 6 millions de dollars de recettes non disponibles prévues liées à des améliorations dans les Services de recouvrement annoncées dans le Budget 2005.

**Tableau 5 : Prêts (non budgétaires)**

(en millions de dollars)	Prévisions 2004-2005	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Apprentissage</b>				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 202,9	1 118,8	967,8	882,1
<b>Total</b>	1 202,9	1 118,8	967,8	882,1

**Tableau 6 : Sources des recettes disponibles et non disponibles**

RECETTES DISPONIBLES <sup>a</sup> (en millions de dollars)	Prévisions 2004-2005	Recettes prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Assurance-emploi	473,9	730,6	733,5	734,4
Programme d'emploi	139,0	287,4	290,1	289,9
Compétences en milieu de travail	50,9	55,8	55,6	55,7
Apprentissage	19,2	14,8	14,8	14,7
Travail	74,0	76,0	78,0	81,0
Sans-abri	-	-	-	-
Politique, programme et soutien à la prestation des services	90,5	180,5	188,3	186,3
<b>Total des recettes disponibles</b>	<b>847,5</b>	<b>1 345,1</b>	<b>1 360,3</b>	<b>1 362,0</b>
<b>RECETTES NON DISPONIBLES</b>				
<i>Assurance-emploi</i> - Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE)	70,0	87,0	87,2	87,3
<i>Programmes d'emploi</i> - Remboursement des dépenses liées aux ASE	14,4	26,3	23,8	23,8
<i>Compétences en milieu de travail</i> - Remboursement des dépenses liées aux ASE	8,1	6,6	6,6	6,6
<i>Apprentissage</i>				
Recouvrement des prêts aux étudiants	108,8	123,5	136,3	149,5
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	61,3	67,7	72,2	73,7
Remboursement des dépenses liées aux ASE	2,5	1,2	1,2	1,2
Autres <sup>b</sup>	-	6,0	10,0	10,0
	172,6	198,4	219,7	234,4
<i>Travail</i> - Frais de services	2,1	2,2	2,3	2,4
<i>Sans-abri</i> - Remboursement des dépenses liées aux ASE	-	-	-	-
<i>Politique, programme et soutien à la prestation des services</i> - Remboursement des dépenses liées aux ASE	9,7	17,1	16,8	16,6
<b>Total des recettes non disponibles</b>	<b>276,9</b>	<b>337,6</b>	<b>356,4</b>	<b>371,1</b>
<b>Total des recettes disponibles et non disponibles</b>	<b>1 124,4</b>	<b>1 682,7</b>	<b>1 716,7</b>	<b>1 733,1</b>

a. Les recettes disponibles incluent les coûts d'administration recouverts du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

b. Incluant 6 millions de dollars pour 2005-2006 augmentant à 10 millions de dollars pour les années subséquentes en recettes non disponibles prévues liées à des améliorations dans les Services de recouvrement.

**Tableau 7 : Principales initiatives réglementaires**

Réglementation	Résultats prévus
<b>Résultat stratégique : Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi</b>	
L'article 34 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> - Supplément familial.	D'ici septembre 2005, une modification au Règlement corrigera une iniquité au niveau du traitement et du versement du supplément familial.
L'article 7 (d) du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> .	D'ici décembre 2005, une modification précisera la définition de l'emploi assurable exclu pour les travailleurs venant de l'extérieur du Canada qui ont une affectation au pays pour une période de temps précise.
L'article 19.3 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> .	D'ici septembre 2005, une modification éliminera l'exigence face à l'employeur de fournir à un employé une copie papier de son Relevé d'emploi, si l'employeur est un utilisateur approuvé du système de Relevé d'emploi sur le Web.
Autres améliorations au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> .	D'ici mars 2006, diverses améliorations au régime d'assurance-emploi, en réponse aux diverses initiatives du gouvernement du Canada.

**Résultat stratégique : Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société**

Mise en œuvre des nouvelles mesures d'incitation à l'épargne en prévision des études postsecondaires décrétées le 15 décembre 2004 dans la loi C-5, <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> (Bon d'études canadien et bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études actuelle). Ce nouveau règlement devrait être approuvé pendant l'exercice 2004-2005 et remplacera le <i>Règlement sur les subventions pour l'épargne-études</i> .	Donner plus de précisions sur la <i>Loi canadienne sur l'épargne-études</i> , établir les paramètres du Bon d'études canadien et mettre à jour les nouveaux règlements de l'actuel Programme de la subvention canadienne pour l'épargne-études.  Favoriser une plus grande participation des familles à faible et moyen revenu à ouvrir et à investir dans des régimes enregistrés d'épargne-études en prévision des études postsecondaires de leurs enfants.
--	---

**Réglementation****Résultats prévus*****Limites de prêts hebdomadaires***

Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation des limites de prêts hebdomadaires dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), les faisant passer de l'actuel 165 \$ par semaine d'études à 210 \$ par semaine d'études. Pour ce faire, il est nécessaire d'amender l'article 10 du Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants. Cet amendement devrait être approuvé en avril 2005.

L'augmentation des limites de prêts permettra de réduire les obstacles financiers liés aux études postsecondaires, de pallier la hausse des frais de scolarité, de répondre aux besoins financiers actuellement non comblés et de contribuer à réduire le recours aux prêts privés coûteux.

***Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants issus de famille à faible revenu***

Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que le PCPE offrira une nouvelle subvention non remboursable aux étudiants issus de familles à faible revenu qui entreprennent des études postsecondaires pour la première fois. Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire d'amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants*.

Cette subvention incitera les étudiants issus de familles à faible revenu à entreprendre des études postsecondaires et permettra de réduire les obstacles liés à l'éducation postsecondaire et de compenser les frais d'études afférents à la première année.

Cet amendement devrait être approuvé en avril 2005.

Cette subvention harmonisera aussi la politique sur les études postsecondaires à la politique sociale élargie du gouvernement du Canada grâce à des mesures d'aide destinées spécialement aux étudiants ayant besoin de soutien additionnel.

***Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants ayant une incapacité permanente***

Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que la présente Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente sera remplacée par une nouvelle subvention immédiate non remboursable destinée aux étudiants de niveau postsecondaire ayant une incapacité permanente.

Cette nouvelle subvention canadienne pour l'accès aux études incitera davantage les étudiants ayant une incapacité permanente à poursuivre des études postsecondaires, réduira les obstacles financiers de même que le recours aux prêts d'études et offrira des mesures de soutien ciblées aux personnes dans le besoin.

Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire d'apporter des amendements au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* (avril 2005).

## Réglementation

## Résultats prévus

### **Exemption d'intérêts**

L'exemption d'intérêts est une mesure de gestion de la dette qui vient en aide aux étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières temporaires à rembourser leurs prêts étudiants en les exemptant des intérêts à court terme sur les remboursements de leurs prêts. Lorsqu'un étudiant emprunteur bénéficie de l'exemption d'intérêts, il n'est pas obligé de payer des intérêts sur le capital du montant en suspens de son prêt d'études canadien. Dans le budget fédéral 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation de 5 % du seuil du revenu qui sert à déterminer l'admissibilité à l'exemption d'intérêts.

Une augmentation de 5% le seuil du revenu rendra plus facile le remboursement des prêts d'études pour les étudiants qui éprouvent des difficultés financières à les rembourser.

Pour ce faire, il est nécessaire d'amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* (avril 2005).

### **Réduction de la dette en cours de remboursement**

La réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) est une mesure de gestion de la dette qui permet aux étudiants emprunteurs éprouvant des difficultés à long terme à rembourser leur dette d'études de réduire le principal de leur prêt. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation du montant total maximum pouvant être réduit dans le cadre de la RDR, le faisant passer de 20 000 \$ à 26 000 \$.

La hausse du montant maximum disponible offrira davantage d'aide aux étudiants emprunteurs aux prises avec des difficultés financières exceptionnelles à long terme les empêchant de rembourser leur prêt d'études.

Cet amendement est conforme à l'augmentation des limites de prêts annoncée dans le budget fédéral de 2004.

Pour ce faire, il est nécessaire d'amender le *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et le *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* (avril 2005).

## **Résultat stratégique : Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération**

Code canadien du travail, Partie III – Modifications au Règlement du Canada sur les normes du travail.

Ces modifications remplaceront les listes des établissements industriels qui sont utilisés lors des licenciements collectifs qui surviennent chez Bell Canada et chez Canadien Pacifique Limité.

Code canadien du travail, Partie III – Nouveau règlement.

Le règlement exemptera certains employés à la commission dans l'industrie bancaire des dispositions des articles 169, 171, 173 et 174 du Code canadien du travail relatives à la durée du travail.

<b>Réglementation</b>	<b>Résultats prévus</b>
<i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques – Nouveau règlement.</i>	Le règlement permettra aux employeurs d'émettre un bulletin de paie à leurs employés en utilisant un moyen électronique.
<i>La Loi sur l'équité en matière d'emploi – Règlement sur l'équité en matière d'emploi.</i>	En cours de faire une mise à jour et des modifications de nature administrative qui vont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à jour les régions métropolitaines de recensement selon la publication de 2002 de Statistiques Canada;</li> <li>• Actualiser les codes de la Classification nationale des professions de classification à l'année 2001;</li> <li>• Incorporer le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN); et</li> <li>• Apporter des changements de nature administrative (i.e. changer les dates et le nom du ministère).</li> </ul>
Partie II du <i>Code canadien du travail</i> , <i>Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i> (RCSST).  Règlement sur la violence en milieu de travail : en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des mesures pour prévenir et réprimer la violence dans le lieu de travail.
Partie II du <i>Code canadien du travail</i> , <i>Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i> .  <i>Règlement sur le programme de prévention des risques</i> a été élaboré suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II et a été publié dans la partie I de la <i>Gazette du Canada</i> le 27 novembre 2004.	Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit un programme de prévention des risques dans les lieux de travail.
Partie II du <i>Code canadien du travail</i> , <i>Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i> .  Normes d'ergonomie : en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Le Programme du travail respecte son engagement à traiter des normes d'ergonomie dans le lieu de travail.
Partie II du <i>Code canadien du travail</i> , <i>Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants</i> .  On modifie présentement le règlement suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.	Cette révision aura pour but d'inclure les modifications du Code portant sur les comités d'orientation et sur la formation des membres des comités de santé et de sécurité. De plus, la terminologie du règlement s'alignera à celle du Code modifié.

## Réglementation

## Résultats prévus

Partie II du *Code canadien du travail*, *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs)*.

Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (aéronefs) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur aérien.

On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.

Partie II du *Code canadien du travail*, *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (trains)*.

Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (trains) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur ferroviaire.

On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.

Partie II du *Code canadien du travail*, *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (navires)*.

Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (navires) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur maritime.

On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.

Partie II du *Code canadien du travail*, *Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)*.

Cette révision aura pour but d'harmoniser le règlement (pétrole et gaz) avec le RCSST et de le mettre à jour conformément aux normes et pratiques de travail actuelles dans le secteur des hydrocarbures.

On travaille en collaboration avec l'Office national de l'énergie en vue de modifier le règlement actuel.

## **Résultat stratégique : Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle**

*Règlements du ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences.*

Une liste des institutions fédérales avec qui Ressources humaines et Développement des compétences Canada partage des renseignements personnels aux fins d'administration de leurs lois respectives sera incluse dans le règlement.

Règlement requis pour la Partie 4 : *Protection des renseignements personnels*, paragraphe 35(2) de la loi C-23, *Loi sur le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences*.

Ceci contribuera à accroître la transparence du ministère relativement à la divulgation de renseignements personnels à d'autres institutions fédérales.

**Tableau 8 : Programmes de paiement de transfert**

Au cours des trois prochains exercices financiers (2005-2006 à 2007-2008) RHDCC effectuera l'administration des programmes de paiements de transfert de plus de 5 millions de dollars pour les programmes suivants :

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme national d'alphabétisation
3. Programme canadien de prêts aux étudiants – Obligations contractées
4. Programme canadien de prêts aux étudiants – Paiements d'intérêts et autres obligations
5. Programme canadien de prêts aux étudiants – Financement direct
6. Subventions canadiennes pour études
7. Bon d'études canadien
8. Subvention canadienne pour l'épargne-études
9. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
10. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
11. Programme de développement des ressources humaines autochtones – Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA)
12. Fonds d'infrastructure des centres de Formation
13. Programme de conseils sectoriels
14. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
15. Fonds habilitant des Communautés minoritaires de langue officielle
16. Initiative nationale pour les sans-abri <sup>a</sup>
17. Stratégie des compétences en milieu de travail <sup>b</sup>

Des renseignements supplémentaires sur ces paiements de transfert se trouvent à <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp>.

a. Il est à noter que l'Initiative nationale pour les sans-abri se termine le 31 mars 2006.

b. Aucune fiche d'information n'a été complétée pour cette initiative qui découle du Budget 2005. Le programme n'est pas encore créé et n'a pas fait l'objet d'une présentation au Conseil du Trésor. On trouvera une fiche détaillée dans le Rapport ministériel sur le rendement 2005-2006.



### **Tableau 9 : Fondations (subventions conditionnelles)**

Au cours des trois prochains exercices financiers (2005-2006 à 2007-2008) RHDCC versera des contributions aux fondations suivantes par l'entremise de subventions conditionnelles :

1. Le Conseil canadien de l'apprentissage
2. La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
3. La Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation
4. The Winnipeg Foundation
5. Read to Me! Foundation Inc.

Des renseignements supplémentaires sur ces fondations se trouvent à <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp>.

*Note : La Fondation pour l'alphabétisation du Collège Frontière n'est pas listée dans le présent rapport étant donné que l'entente entre la fondation et RHDCC est maintenant échue.*

### **Tableau 10 : Initiatives horizontales**

Au cours de 2005-2006, RHDCC participera aux initiatives horizontales suivantes. À moins d'indication contraire dans la liste, RHDCC agit à titre de ministère responsable pour ces initiatives.

1. Stratégie emploi jeunesse
2. Programme de conseils sectoriels
3. Programme national d'alphabétisation
4. Ententes sur le développement du marché du travail
5. Programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers
6. Programme canadien de prêts aux étudiants
7. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones
8. Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
9. Service Canada
10. Plan d'action pour les langues officielles  
(responsabilité du Bureau du Conseil Privé)
11. Initiative nationale pour les sans-abri

Des renseignements supplémentaires sur ces initiatives horizontales se trouvent à <http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/estimF.asp>.

# COMPTES À FINS DÉTERMINÉES

## *Introduction*

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses. Ils présentent les opérations de certains comptes pour lesquels, en raison des lois habilitantes, les recettes doivent être affectées à une fin particulière, et les paiements et dépenses connexes imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

RHDCC est responsable de l'administration de trois de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Compte des rentes sur l'État; et
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne comportent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité ou crédité au Trésor.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus d'information financière du gouvernement du Canada. Il a été créé en vertu de la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) des *Règlements concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

## *Compte d'assurance-emploi*

### **Description**

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après, la Loi) pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette Loi. La Loi permet à une personne d'obtenir un revenu d'appoint temporaire et d'offrir une aide aux travailleurs admissibles. Le régime couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la Loi. En 2003, 15,4 millions de personnes ont cotisé au régime et 2,6 millions d'entre elles recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit que :

- Des **prestations de revenu**, au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, notamment des pêcheurs autonomes en recherche d'emploi. Grâce à des ententes de travail partagé conclues en périodes de manque de travail temporaire, les travailleurs peuvent aussi recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi quatre types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement; les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté; les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie et les prestations de compassion, payables aux prestataires qui prodiguent des soins à un enfant, à un parent ou à un conjoint gravement malade ou mourant.
- Des **prestations d'emploi**, au titre de la partie II de la Loi, qui peuvent être adaptées en prestations d'emploi et mesures de soutien selon les besoins des personnes et des facteurs locaux. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de concevoir et d'offrir ces prestations ou de prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement fédéral.

Les employeurs et les employés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. L'excédent au Compte produit des intérêts à un taux établi par le ministre des Finances, lequel correspond actuellement à 90 % du taux moyen des bons du Trésor à échéance de trois mois.

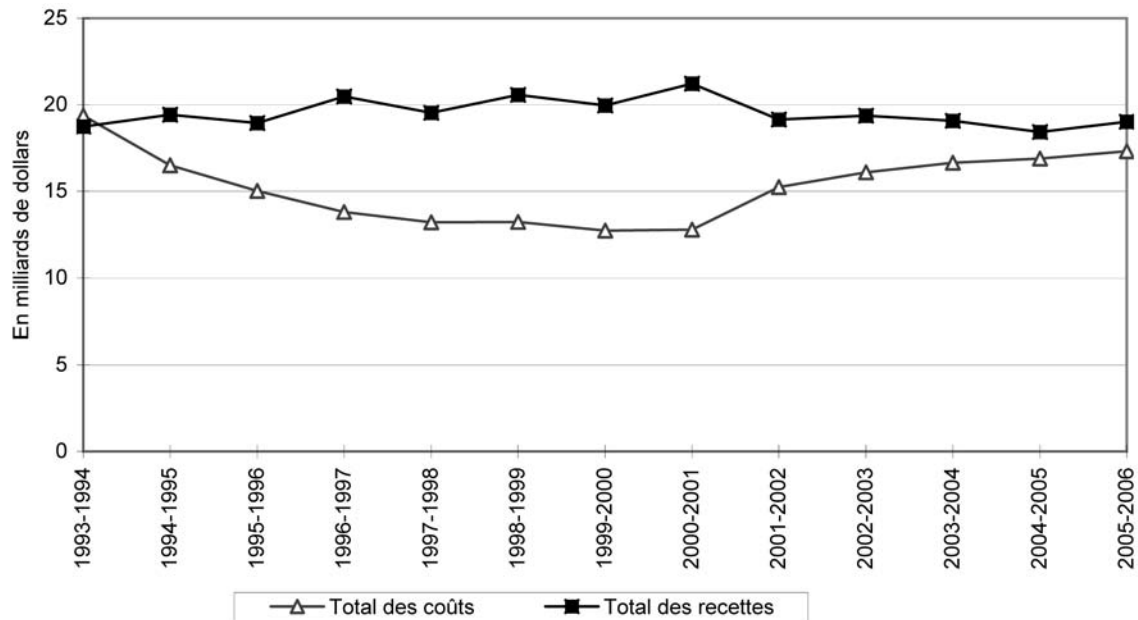
### **Sommaire financier**

En 2005-2006, on s'attend à ce que le total des revenus excède de 1,7 milliards de dollars celui des coûts. Ainsi, l'excédent cumulatif passera à 49,5 milliards de dollars en date du 31 mars 2006. Les changements relatifs aux prestations et aux cotisations s'expliquent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations augmentent de 2,9 % pour passer à 15,7 milliards de dollars. Cette croissance est attribuable à une hausse de 2,6 % des prestations hebdomadaires moyennes et une augmentation prévue de 0,5 % du nombre de prestataires.
- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 17,7 milliards de dollars, puisque la baisse du taux de cotisations, à 1,95 % en 2005, est partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

La figure qui suit résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1993-1994 à 2005-2006.

### Compte d'assurance-emploi – Tendances des coûts et des recettes



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte d'assurance-emploi de 2002-2003 à 2005-2006.

### Compte d'assurance-emploi – Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	prévues 2005-2006
<b>Dépenses</b>				
Prestations de revenu	14 501	15 070	15 291	<b>15 741</b>
Coûts administratifs	1 519	1 521	1 542	<b>1 510</b>
Créances douteuses	81	60	60	<b>61</b>
<b>Total des coûts</b>	<b>16 101</b>	<b>16 651</b>	<b>16 893</b>	<b>17 312</b>
<b>Recettes</b>				
Recettes tirées des cotisations	18 243	17 900	17 378	<b>17 702</b>
Pénalités	71	47	48	<b>49</b>
Intérêts	1 055	1 125	1 008	<b>1 272</b>
<b>Total des recettes</b>	<b>19 369</b>	<b>19 072</b>	<b>18 434</b>	<b>19 023</b>
<b>Surplus</b>				
Annuel	3 268	2 421	1 541	<b>1 711</b>
Cumulatif	43 812	46 233	47 774	<b>49 485</b>

Notes :

1. Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada ne comprennent pas les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur.
2. En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas évaluer les totaux.

## Versement de prestations

On s'attend à ce qu'en 2005-2006 les prestations versées atteignent 15,7 milliards de dollars, soit 13,6 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,1 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

### *Prestations de revenu*

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, spéciales, à travail partagé et de pêcheur<sup>27</sup>. Les principaux aspects des prestations se décrivent comme suit :

### *Prestations régulières*

- **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**
  - La plupart des prestataires doivent avoir accumulé entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à temps partiel, ou peu importe s'ils travaillent pour le compte d'un ou de plus d'un employeur. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.
  - Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et celles qui y reviennent après une absence (retrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, celles qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 mois précédant leur dernière période d'admissibilité ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédant cette période sont admissibles l'année suivante conformément aux règles habituelles.
  - Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi doivent satisfaire à des exigences plus élevées pour être admissibles. Le degré de gravité de la fraude (mineure, grave, très grave, répétitive) accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
  - L'analyse de la population employée indique que l'accès à l'assurance-emploi demeure élevé : 88 % des personnes occupant un emploi rémunéré sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi<sup>28</sup>.
- **Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité**
  - Les prestataires de prestations régulières peuvent recevoir des prestations pendant une durée de 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage qui prévaut dans leur région.

---

<sup>27</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez le site de l'assurance-emploi au <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/tyt-gxr.shtml>

<sup>28</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez le site [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce\\_2003.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2003.shtml)

- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
- Les prestataires dont le revenu familial totalisait moins de 25 921 \$ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
  - le revenu familial net;
  - le nombre d'enfants à charge; et
  - l'âge de ces enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter pour atteindre un maximum de 80 % de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Un projet-pilote d'une durée de deux ans a été mis en oeuvre en 2004 pour accroître de cinq semaines la durée des prestations dans les régions caractérisées par un haut taux de chômage, pour les demandes soumises entre le 6 juin 2004 et le 4 juin 2006. Le maximum Le nombre de semaines maximales est toutefois demeuré à 45.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 \$ en 2005 (55 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable divisé par 52). Le maximum de la rémunération annuelle assurable (MRAA) demeurera à 39 000 \$. Voir la section portant sur les cotisations.
- Afin de réaffirmer son engagement, le gouvernement a annoncé de nouvelles mesures dans son Budget 2005 qui aideront à réduire les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs canadiens qui perdent leur emploi et qui ont recours à l'assurance-emploi pour de l'aide.
- Parmi ces nouvelles mesures, trois projets pilotes se dérouleront dans des régions où le taux de chômage est élevé (10 p. 100 ou plus) et viseront à déterminer l'incidence des mesures suivantes sur le marché du travail :
  - Permettre aux personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui y reviennent après une absence prolongée de toucher des prestations d'assurance-emploi après 840 heures de travail (plutôt que 910) lorsque les prestations sont liées à des programmes d'emploi de l'assurance-emploi.
  - Calculer le montant des prestations d'assurance-emploi en fonction des revenus des « 14 meilleures semaines » au cours des 52 semaines précédant une demande de prestations. Pour les personnes qui travaillent de façon intermittente, les prestations d'assurance-emploi traduiront ainsi plus fidèlement leur régime de travail un emploi à plein temps.

- Augmenter le seuil de revenus pendant une période de prestations pour permettre aux gens de gagner le plus élevé des deux montants suivants, soit 75 \$ ou 40 p. 100 des prestations, de façon à les encourager à occuper un emploi sans diminution de leurs prestations.

### **Prestations spéciales**

Pour recevoir les prestations de maladie, de maternité, les prestations parentales, ou les prestations de compassion, il faut travailler durant 600 heures. Tous les prestataires peuvent recevoir des prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques. Les prestations de compassion peuvent être versées pendant six semaines aux personnes qui prodiguent des soins à un enfant, un parent ou un conjoint gravement malade ou mourant.

Le Budget 2005 souligne également l'intention du gouvernement de signer un accord avec le Québec sur la question de l'établissement d'un régime québécois d'assurance parentale conforme à la *Loi sur l'Assurance-emploi*. Aux termes d'un tel accord, le gouvernement du Canada ajusterait les taux de cotisation à l'assurance-emploi au Québec pour permettre au gouvernement québécois d'introduire sa cotisation afin de mettre son propre programme en place. En même temps, les deux gouvernements travailleront de concert pour assurer le traitement équitable entre les programmes fédéraux et provinciaux. Bien que les négociations sont toujours en cours, le gouvernement fédéral fournira l'aide transitoire au Québec pour soutenir le lancement du programme provincial si un accord définitif est conclu avant le 31 mars 2005.



## Travail partagé

Les prestataires liés par des ententes de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre RHDCC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en combinant les prestations partielles d'assurance-emploi et des semaines de travail réduites. Elles durent normalement de 6 à 26 semaines.

## Prestations de pêcheur

La durée et le montant des prestations versées aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1<sup>er</sup> avril et le 15 décembre.

Le taux des prestations de pêcheur est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail.

## Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (seuil de remboursement), il faut qu'ils remboursent le moindre de 30 % (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent ou de 30 % du montant total de prestations autres que les prestations spéciales payées. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de prestations de pêcheur au cours des dix dernières années.

<b>Prestations de revenu d'assurance-emploi – Dépenses</b>				
(en millions de dollars)	<b>Dépenses réelles</b>		<b>Prévisions</b>	<b>Dépenses prévues</b>
	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>
<b>Prestations de revenu</b>				
Régulières	8 676	9 122	9 131	<b>9 411</b>
Maladie	691	754	787	<b>816</b>
Maternité	845	909	926	<b>957</b>
Parentales	1 880	2 015	2 111	<b>2 185</b>
Compassion	0	2	9	<b>11</b>
Pêcheurs	309	337	316	<b>325</b>
Travail partagé	23	27	14	<b>15</b>
Remboursement de prestation	(100)	(114)	(114)	<b>(125)</b>
<b>Total des prestations de revenu</b>	<b>12 325</b>	<b>13 052</b>	<b>13 180</b>	<b>13 595</b>

Note : Dû au facteur d'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.



**Facteurs ayant une incidence sur les prestations de revenu**

	<b>Dépenses réelles</b>		<b>Prévisions</b>	<b>Dépenses prévues</b>	<b>Diff. en %</b>
	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>	
Prestations de revenu (M\$)	12 325	13 052	13 180	<b>13 595</b>	3,1 %
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	818	848	837	<b>841</b>	0,5 %
Taux de prestations (\$/semaine)	291	295	302	<b>310</b>	2,6 %

**Prestations d'emploi et mesures de soutien**

Les **prestations d'emploi** comprennent le Développement des compétences, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail ainsi que la Recherche et l'innovation.

La partie II de la Loi autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour qu'ils mettent en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2005-2006 est fixée à 891 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Les dépenses prévues pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien en 2005-2006 totalisent 2,146 milliards de dollars, soit 0,55 % du revenu assurable total qui est évalué à 393 289 millions de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 % imposé aux termes de l'article 78 de la Loi.

## Prestations d'emploi et mesures de soutien

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues <sup>a</sup>
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Partenariats pour la création d'emploi	68	74	80	
Développement des compétences	436	355	386	
Travail indépendant	93	96	104	
Subventions salariales ciblées	44	45	49	
Aide à l'emploi	339	334	362	
Partenariats du marché du travail	271	192	209	
Recherche et innovation	34	27	29	
<b>Total des programmes de RHDCC</b>	<b>1 284</b>	<b>1 124</b>	<b>1 219</b>	<b>1 255</b>
<b>Transferts aux provinces et territoires</b>	<b>893</b>	<b>894</b>	<b>892</b>	<b>891</b>
<b>Total</b>	<b>2 177</b>	<b>2 018</b>	<b>2 111</b>	<b>2 146</b>

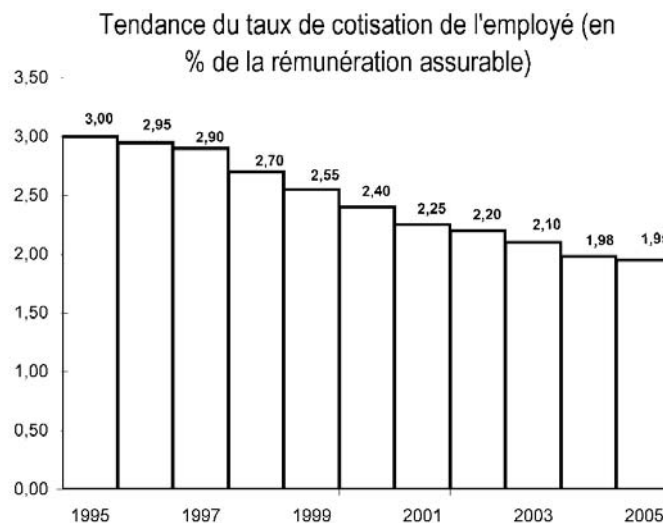
a. La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses seront effectuées en fonction des besoins locaux en matière de main d'œuvre. La répartition par province et territoire est inscrite à la section intitulée Assurance-emploi - Partie II - Plan de dépenses de 2005-2006.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

## Cotisations

Les employés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée ci-dessous :

**Détermination du taux de cotisation :** Comme le démontre la figure qui suit, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport à 1995, alors qu'il était au niveau le plus élevé, soit 3,00 % de la rémunération assurable des employés. Depuis, il a été abaissé à 1,95 % en 2005. Le taux de cotisation des employeurs, qui équivaut à 1,4 fois celui des employés, a été fixé à 2,73 % pour 2005.



<sup>29</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez le site [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae\\_lois\\_item\\_4.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_item_4.shtml)

<sup>30</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez le site [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae\\_lois\\_partie3\\_66.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_partie3_66.shtml)

Le gouvernement du Canada propose également, dans son Budget 2005, d'instaurer un nouveau mécanisme d'établissement des taux de cotisation à d'assurance-emploi qui devrait être mis en place à temps pour fixer le taux pour 2006. Le mécanisme générera des taux de telle sorte qu'ils soient établis à un niveau annuel équilibré, ce qui signifie à un taux qui produira des revenus de cotisation correspondant aux coûts prévus du programme. De plus, afin d'assurer la stabilité du taux de cotisation durant la période de transition vers un nouveau mécanisme d'établissement des taux, le gouvernement s'engage à s'assurer que le taux pendant les deux années à venir n'excédera pas 1,95 \$ par tranche de 100 \$ de gains assurables.

Dans l'éventualité où la législation n'aurait pas été adoptée à temps, le gouvernement propose, à titre de mesure de prévention, de donner à la Gouverneure en Conseil l'autorité nécessaire pour fixer, à l'automne de 2005, le taux pour 2006.

**Maximum de la rémunération annuelle assurable (MRAA) :** Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des employés assurés jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'article 4 de la Loi stipule que le MRAA s'établira à 39 000 \$ jusqu'à ce que la valeur de la moyenne hebdomadaire de 12 mois qui se termine en juin de la première année précédente, multiplié par le ratio de la même moyenne correspondant à la moyenne de la deuxième année précédente multiplié par 52 et arrondi au 100 \$ le plus bas qui excède le seuil.<sup>29</sup>

**Réduction des cotisations :** L'employeur offrant un régime approuvé d'assurance-salaire est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de faire profiter de cette réduction à ses employés.<sup>30</sup>

### **Remboursement de cotisations :**

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 \$ ou moins peut recevoir un remboursement de ses cotisations à l'assurance-emploi par l'entremise de l'impôt sur le revenu.
- Les cotisations à l'assurance-emploi sont remboursées aux employés lorsque leur rémunération assurable dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable.

**Facteurs relatifs aux recettes provenant des cotisations**

	Dépenses réelles		Prévisions	Recettes prévues	Diff. en %
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	
<b>Exercice</b>					
Recettes des cotisations (M\$)	18 243	17 900	17 378	<b>17 702</b>	1,9 %
Total de la rémunération assurable (M\$)	364 184	372 209	381 215	<b>393 289</b>	3,2 %
	2002	2003	2004	2005	
<b>Année civile</b>					
Taux de cotisation de l'employé <sup>a</sup> (en % de la rémunération assurable)	2,20 %	2,10 %	1,98 %	<b>1,95 %</b>	(1,5 %)
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	<b>39 000</b>	
Réduction de la cotisation (M\$)	(513)	(522)	(536)	<b>(551)</b>	
Remboursement de la cotisation (M\$)					
Employé	(170)	(165)	(165)	<b>(165)</b>	
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(11)	(17)	-	-	

a. La cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celle de l'employé.

Note : Tel que fixé par la Gouverneure en Conseil, le taux de cotisation a été réduit à 1,95 % pour l'année civile 2005, ce qui représente pour les employeurs et les employés une économie annuelle de 10,5 milliards de dollars en 2005 par rapport au taux de 1994 fixé à 3,07 %. On prévoit une augmentation des revenus provenant des cotisations de 1,9 % en 2005-2006 attribuable à l'accroissement de 3,2 % des revenus assurables partiellement compensés par la réduction de 1,5 % du taux de cotisation.

**Intérêt gagné**

L'article 76 de la Loi énonce que le ministre des Finances peut autoriser, selon les modalités et aux taux qu'il peut fixer, le versement d'intérêts sur le solde créditeur du Compte d'assurance-emploi et ces intérêts, qui représentent 90 % du taux mensuel moyen sur les bons du Trésor à échéance de trois mois, sont portés au crédit du Compte et au débit du Trésor. L'intérêt est calculé mensuellement, d'après la moyenne de 30 jours du solde quotidien dans le compte.

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, on perçoit, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002, des intérêts sur les comptes débiteurs en retard attribuables à de fausses déclarations. Le taux d'intérêt utilisé dans ce calcul correspond à la moyenne du taux d'escompte de la Banque du Canada pour le mois précédent plus 3 %.

<b>Intérêt gagné</b>				
(en millions de dollars)	<b>Dépenses réelles</b>		<b>Prévisions</b>	<b>Dépenses prévues</b>
	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>
<b>Sources</b>				
Solde du compte	1 036	1 096	979	<b>1 236</b>
Compte à recevoir	19	29	29	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>1 055</b>	<b>1 125</b>	<b>1 008</b>	<b>1 272</b>

On s'attend à ce que l'intérêt gagné atteigne 1,3 milliard de dollars, attribuable à la croissance du taux d'intérêt, ainsi qu'à un excédent cumulatif plus élevé.

### Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la Loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

La ministre des Ressources humaines et Développement des compétences doit rendre compte du Régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la Loi. Le ministère du Développement social, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la Loi.

Les dépenses engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail sont également débitées du Compte d'assurance-emploi.

<b>Coûts d'administration</b>				
(en millions de dollars)	<b>Dépenses réelles</b>		<b>Prévisions</b>	<b>Dépenses prévues</b>
	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>
<b>Fédéral</b>				
Prestations de revenu d'a.-e.	484	485		
Cotisations recouvrées	103	103		
Soutien à la prestation de service	380	381		
Services ministériels	300	301		
Investissements dans la personne	165	165		
Sous-total	1 433	1 436	1 456	<b>1 425</b>
Provincial	91	92	92	<b>92</b>
Recouvrement	(5)	(6)	(6)	<b>(7)</b>
<b>Total</b>	<b>1 519</b>	<b>1 521</b>	<b>1 542</b>	<b>1 510</b>

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Les dépenses d'administration de l'assurance-emploi de 1,5 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2005-2006, qui sont inférieures de 32 millions de dollars aux prévisions de 2004-2005.

### *Compte des rentes sur l'État*

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2004, il restait 3 558 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

#### **Compte des rentes sur l'État – Recettes et déboursés**

(en millions de dollars)	<b>Dépenses réelles</b>		<b>Prévisions</b>	<b>Dépenses prévues</b>
	<b>2002-2003</b>	<b>2003-2004</b>	<b>2004-2005</b>	<b>2005-2006</b>
<b>Dépenses</b>				
<b>Provisions actuarielles -</b>				
<b>Solde au début de l'exercice</b>	<b>471,4</b>	<b>437,6</b>	<b>405,8</b>	<b>375,7</b>
Revenu	30,8	28,5	26,4	24,4
Paiements et autres charges	61,3	57,8	54,6	51,4
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	30,5	29,3	28,2	27,0
Surplus actuariel	3,3	2,5	1,9	1,5
<b>Provisions actuarielles -</b>				
<b>Solde à la fin de l'exercice</b>	<b>437,6</b>	<b>405,8</b>	<b>375,7</b>	<b>347,2</b>

## Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de la *Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2004 totalisait 1 653 et l'âge moyen des souscripteurs était de 85,6 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

### Fonds d'assurance de la fonction publique – Recettes et déboursées

(en millions de dollars)	Dépenses réelles			Dépense
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	prévues
				2005-2006
<b>Recettes</b>				
<b>Solde d'ouverture</b>	<b>7,7</b>	<b>7,5</b>	<b>7,1</b>	<b>6,6</b>
Recettes et autres crédits	0,3	0,2	0,2	0,2
Paiements et autres charges	0,5	0,6	0,7	0,7
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,2	0,4	0,5	0,5
<b>Solde de fermeture</b>	<b>7,5</b>	<b>7,1</b>	<b>6,6</b>	<b>6,1</b>

# ASSURANCE-EMPLOI – PARTIE II

## PLAN DE DÉPENSES 2005-2006

### Contexte

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (AE) oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi qui puissent de manière plus efficace aider les chômeurs canadiens à retourner sur le marché du travail. Ces programmes portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec neuf provinces et les trois territoires. Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), autrefois Développement des ressources humaines Canada, assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de l'élaboration des PEMS tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever du ministère des RHDCC qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse.
- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.
- Le RHDCC assure unilatéralement la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.

Outre les PEMS et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont exécutées par RHDCC dans toutes les provinces et les territoires dans le cadre de ses PEMS. Les activités pancanadiennes comprennent des programmes semblables aux PEMS mis en œuvre par des organisations autochtones dans le cadre des Ententes de développement des ressources humaines autochtones.



## *Prestations d'emploi et mesures de soutien*

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** – Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.
- **Aide au travail indépendant** – Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage de leur entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** – Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.
- **Développement des compétences** – Pour offrir une aide directe aux particuliers en vue de les aider à acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée; dans les cas applicables, des contributions sont versées aux provinces ou territoires ou aux établissements d'enseignement financés par ces derniers pour supporter les coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.
- **Suppléments de rémunération ciblés** – Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.

Il est à noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application. Des projets pilotes ont été menés pour évaluer l'efficacité des Suppléments de rémunération ciblés, mais RHDCC n'est pas encore parvenu à arrêter un modèle réalisable.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la *Loi sur l'AE*, soit les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes).

La Partie II de la loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

- **Services d'aide à l'emploi** – Pour aider des organismes à fournir des services d'emplois aux chômeurs.
- **Partenariats du marché du travail** – Pour inciter et soutenir les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les communautés, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs.
- **Recherche et innovation** – Pour trouver de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou rester aptes à occuper un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

## Données financières

### Plan de l'assurance-emploi de 2005-2006

#### Plan de l'assurance-emploi de 2005-2006

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	58,3	73,1	131,4
Nouvelle-Écosse	50,7	30,3	81,0
Nouveau-Brunswick	50,1	42,1	92,2
Île-du-Prince-Édouard	16,3	10,0	26,3
Québec	348,0	248,1	596,0
Ontario	340,9	184,1	525,0
Manitoba	37,1	10,2	47,3
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	73,8	35,9	109,7
Territoires du Nord-Ouest	1,9	1,6	3,5
Nunavut	1,8	1,0	2,8
Colombie-Britannique	139,9	151,7	291,7
Yukon	2,0	2,0	4,0
	<b>1 150,0</b>	<b>800,0</b>	<b>1 950,0</b>
<b>Responsabilités pancanadiennes<sup>a</sup></b>	<b>195,6</b>	<b>0,0</b>	<b>195,6</b>
<b>Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien</b>	<b>1 345,6</b>	<b>800,0</b>	<b>2 145,6</b>

a. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 millions de dollars convertis de façon permanente en fonds de fonctionnement et de ressources identifiées dans le Plan affectées à l'exercice de réallocation à l'échelle du gouvernement.

Note : En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas égaler les totaux.

Pour l'année 2005-2006, le pouvoir de dépenser de la Partie II de l'AE de 2 158,4 millions de dollars correspond à 0,55 p. 100 du total prévu des gains assurables, qui est de 393,289 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 p. 100 imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,146 milliards de dollars.

Une partie des économies de prestations de revenu de la Partie I résultant de la réforme de l'AE est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens ainsi qu'à aider ces derniers à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 millions de dollars en 2000-2001.

### Résultats prévus

On a établi un cadre de responsabilité qui respecte la responsabilité légale du ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences en ce qui concerne le Compte d'AE. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des PEMS.

On prévoit que 442 400 prestataires actifs et anciens prestataires admissibles recevront de l'aide en 2005-2006. Ces prévisions peuvent changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

**PEMS (Activités de la Partie II de l'AE)<sup>a</sup>**

	<b>Clients employés/ travail indépendant</b>	<b>Prestations non payées</b>	<b>Prestataires actifs servis</b>
Résultats ciblés 2003-2004 <sup>b</sup>	217 059	766 M\$	394 797
Résultats réels 2003-2004	228 345	852,82 M\$ <sup>c</sup>	455 674 <sup>d</sup>
Résultats ciblés 2004-2005 <sup>e</sup>	231 234	863,6 M\$	442 549
Résultats prévus 2005-2006	235 775 <sup>f</sup>	930,6 M\$	442 400 <sup>g</sup>

- a. Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi. Ce tableau inclut les données relatives aux PEMS pancanadiennes destinées aux autochtones, lesquelles n'étaient pas incluses dans cette Annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (Partie II de l'AE) de 2004-2005.
- b. Les résultats ciblés pour ce qui est des clients employés et des prestations non versées pour 2003-2004 et 2004-2005 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Parmi les « clients servis », on compte les prestataires actifs servis de toutes les régions et provinces et de tous les territoires ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires, en tant que « clients servis ».
- c. Représente les prestations non versées pour chaque client considéré une fois, pour éviter de compter en double les prestations non versées à des clients qui participent à la fois à des PEMS régulières et autochtones.
- d. Les clients des PEMS régulières (440 407) incluent les prestataires actifs de toutes les régions et provinces et de tous les territoires, ainsi que les anciens prestataires d'assurance-emploi du Québec. L'entente du Québec exige que la province rende compte des prestataires actifs et anciens prestataires, en tant que « clients servis ». Inclut également 15 267 clients servis des PEMS pancanadiennes destinées aux autochtones.
- e. Les résultats ciblés de 2004-2005 sont supérieurs aux résultats prévus de 2004-2005 publiés dans cette Annexe du Plan de dépenses de l'assurance-emploi (Partie II de l'AE) de 2004-2005, étant donné la bonne performance du marché du travail durant la période de référence et l'utilisation d'une approche conservatrice de détermination des objectifs par certaines provinces.
- f. Inclut les résultats des PEMS régulières (225 775) et pancanadiennes autochtones (10 000).
- g. Inclut les résultats des PEMS régulières (422 400) et pancanadiennes autochtones (20 000).

À l'exception du Nunavut, toutes les régions ont terminé leur évaluation formative. L'évaluation formative/sommative de l'EDMT du Nunavut devrait être disponible en 2005. Les évaluations sommatives visent à mesurer la rentabilité et les répercussions à long terme des PEMS pour aider les clients à se préparer, à obtenir et à conserver un emploi. Les évaluations sommatives sont terminées ou presque terminées dans trois provinces : le Québec, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador. Des informations préliminaires sont disponibles pour des études en cours dans trois autres provinces/territoires : l'Alberta, l'Ontario et le Nunavut. Des évaluations sommatives ont également été commencées dans la Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick. Le lancement des évaluations sommatives pour les autres provinces/territoires est prévu pour 2005-2006 et 2006-2007.

L'efficacité des PEMS pour ce qui est de réduire le recours à l'assurance-emploi a récemment fait l'objet d'un examen dans le cadre du projet pilote d'indicateur à moyen terme. Ce projet, dans le cadre duquel on s'est servi de données administratives de la Colombie-Britannique relatives aux PEMS, a donné des résultats semblables aux conclusions de l'évaluation sommative réalisée dans le cadre de l'évaluation de l'EDMT et des PEMS en Colombie-Britannique. On prévoit de réaliser/on réalise d'autres analyses à l'aide de données administratives. On a presque terminé une initiative conjointe avec la province de la Colombie-Britannique, initiative qui vise à étudier le recours à l'aide sociale. L'approbation récente par le Comité d'examen des banques de données de l'établissement de liens avec des données fiscales fournira la base et les paramètres nécessaires à la réalisation, au cours de l'année prochaine, d'autres analyses utilisant des données administratives.

# RAPPORT CONSOLIDÉ DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants<sup>31</sup>.

Ainsi, le mode de prestation de services du programme a été repensé de sorte que les prêts aux étudiants soient directement financés. Selon la nouvelle entente, le gouvernement du Canada fournit lui-même le financement aux étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

## *Entité comptable*

Le présent rapport porte uniquement sur le PCPE et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les montants représentant les dépenses sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

## *Méthode comptable*

Les tableaux financiers sont préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

## *Conventions comptables particulières*

### **Revenus**

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes récupérées sur les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et du gouvernement.

- **Revenus d'intérêts sur les prêts directs** – Les emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et

<sup>31</sup> Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir [http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/pcpe.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/pcpe.shtml)

remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés.

- **Recouvrement des intérêts sur les prêts garantis** – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts consentis avant le 1<sup>er</sup> août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts en souffrance.
- **Sommes récupérées sur les reprises de prêts** – En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1<sup>er</sup> août 1995 et le 31 juillet 2000 restés en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les montants représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

## Subventions canadiennes pour études et Subventions d'accès Canada

Les Subventions canadiennes pour études et les Subventions d'accès Canada améliorent l'accessibilité aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire de l'aide financière non remboursable. Cinq types de subventions sont offertes : 1) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente pour les frais d'hébergement liés aux études postsecondaires (jusqu'à 8 000 \$ par année); 2) celles destinées aux étudiants à temps plein ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 \$ par année et jusqu'à 1 920 \$ pour les étudiants à temps partiel); 3) celles destinées aux étudiants à temps partiel dans le besoin (jusqu'à 1 200 \$ par année); 4) celles destinées aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 \$ par année pour une période pouvant aller jusqu'à trois ans); 5) celles destinées aux étudiants ayant une incapacité permanente et qui en ont grandement besoin (jusqu'à 2 000 \$ par année). À compter du 1<sup>er</sup> août 2005, deux subventions canadiennes pour l'accessibilité seront disponibles pour aider 1) les étudiants issus de famille à faible revenu qui entreprennent leur première année d'études postsecondaires (50 % des frais de scolarité, jusqu'à un maximum de 3 000 \$) et 2) les étudiants ayant une incapacité permanente pour les aider à couvrir leurs frais de subsistance et les frais liés à l'éducation (jusqu'à 2 000 \$ par année)<sup>32</sup>.

## Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance et pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés à RHDCC parce qu'ils n'étaient pas remboursés.

<sup>32</sup> La nouvelle Subvention d'accès Canada pour les étudiants handicapés remplacera la Subvention canadienne pour études pour les personnes handicapées.

## Coûts des fournisseurs de services

Le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études, leur remboursement une fois les études terminées et la gestion de la dette. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus dans l'accord.

## Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1<sup>er</sup> août 1995 et le 31 juillet 2000. La prime de risque correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés, laquelle est calculée et payée au moment où les étudiants terminent leurs études et commencent à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assument les risques associés au non remboursement de ces prêts.

## Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achètera du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question. Les montants incluent également les sommes versées aux institutions prêteuses sur les recouvrements.

## Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec neuf provinces participantes et un territoire des accords visant à faciliter l'administration du PCPE. Ceux-ci administrent les activités de mise en application et d'évaluation des besoins inhérentes au programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des frais d'administration.

## Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants représentent le coût attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants ont le statut d'étudiant.

## Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants représentent le coût attribué au PCPE à l'appui des prêts directs pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.



## **Bonification d'intérêts pendant les études**

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient à plein temps, et, pour les prêts négociés avant le 1<sup>er</sup> août 1993, durant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

## **Exemption d'intérêts**

Les emprunteurs qui ont de la difficulté passagère à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts et visant à suspendre les paiements sur le capital des prêts à rembourser pendant une période maximale de 54 mois. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en souffrance du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1<sup>er</sup> août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1<sup>er</sup> août 2000, on inscrit une dépense d'exemption d'intérêts afin de compenser pour les intérêts encourus sur les prêts directs.

## **Réduction de la dette en cours de remboursement**

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec des difficultés financières à long terme pour rembourser leurs prêts. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux emprunteurs admissibles et seulement après une période de cinq ans après la fin des études à temps plein de l'étudiant. Le montant maximum de la réduction s'élève à 20 000 \$, lequel est offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une première réduction pouvant atteindre 10 000 \$ et de deux autres réductions subséquentes pouvant atteindre 5 000 \$. Pour les prêts consentis avant le 1<sup>er</sup> août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant qui a été réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1<sup>er</sup> août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt. À compter du 1<sup>er</sup> août 2005, le montant maximum d'aide disponible dans le cadre de la RDR sera majoré à 26 000 \$, lequel sera offert aux emprunteurs admissibles sous forme d'une réduction initiale pouvant atteindre 10 000 \$, suivie d'une seconde pouvant atteindre 10 000 \$ et enfin, d'une troisième pouvant atteindre 6 000 \$.

## Réclamations payées et prêts radiés

Depuis l'entrée en vigueur du Programme en 1964 jusqu'au 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés les prêts d'études non remboursés (c'est-à-dire pour lesquels le capital et les intérêts n'ont pas été remboursés intégralement et que les Services nationaux de recouvrement de Développement social Canada tenteront de récupérer)<sup>33</sup>. Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1<sup>er</sup> août 1995 et le 31 juillet 2000 pouvaient également être garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêts.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou, compte tenu de certaines circonstances, s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

## Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent que soit établie une charge estimative entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette charge doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Les montants représentent les dépenses annuelles consacrées aux provisions pour créances irrécouvrables, et à la réduction de la dette en cours de remboursement sur les prêts directs.

## Paiements compensatoires aux provinces non participantes

Les provinces et territoires ont le choix de ne pas participer au PCPE. En retour, ces provinces et territoires ont droit à un montant compensatoire pour les aider à payer les coûts d'exécution d'un programme similaire d'aide financière aux étudiants.

## Engagements

Pour l'exercice 2005-2006, les mouvements de trésorerie prévus pour les contrats des fournisseurs de service sont de 94,7 millions de dollars. La date à laquelle les contrats des fournisseurs de service prendront fin est actuellement fixée au 31 mars 2006.

<sup>33</sup> Les services de recouvrement sont partagés entre RHDCC et DSC, mais résident au sein de DSC



## Ventilation consolidée du Programme canadien de prêts aux étudiants – Tableaux financiers

### Ventilation consolidée PCPE – Programmes combinés

(en millions de dollars)

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues <sup>c</sup>		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Revenus</b>						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	103,9	174,3	206,9	286,6	368,2	448,7
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	111,1	91,3	105,1	63,7	44,1	30,5
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	7,7	9,6	14,4	13,6	13,6	13,3
<b>Total des revenus</b>	<b>222,7</b>	<b>275,2</b>	<b>326,4</b>	<b>363,9</b>	<b>425,9</b>	<b>492,5</b>
<b>Dépenses</b>						
<i>Paiements de transfert</i>						
Subventions canadiennes pour études	54,5	66,8	74,7	128,0	129,8	133,9
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement	12,8	13,4	18,6	19,4	22,2	25,9
Coûts des fournisseurs de service	41,2	41,0	59,5	66,3	73,4	82,4
Prime de risque	23,0	11,7	4,9	7,5	7,2	6,7
Reprise de prêts	5,8	4,3	5,1	4,9	4,4	3,9
Frais d'administration des provinces et territoires	8,4	8,8	9,6	15,7	15,6	15,6
<b>Total des frais d'administration des prêts</b>	<b>91,2</b>	<b>79,2</b>	<b>97,7</b>	<b>113,8</b>	<b>122,8</b>	<b>134,5</b>
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) <sup>a</sup>	138,6	148,6	163,0	173,4	180,0	186,8
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) <sup>a</sup>	41,3	68,1	118,3	164,3	209,8	253,1
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	39,8	27,4	15,6	13,8	7,9	2,7
Exemption d'intérêts	74,6	73,8	62,9	66,8	72,0	74,9
Réduction de la dette en cours de remboursement	7,4	10,7	29,4	20,7	21,9	14,9
Réclamations payées et prêts pardonnés	40,7	34,8	26,9	17,9	12,8	10,5
<i>Créances irrécouvrables <sup>b</sup></i>						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,8	11,5	11,8	12,2	12,2	12,5
Créances irrécouvrables	175,7	193,3	205,4	219,7	227,7	242,2
<b>Total du coût de l'aide gouvernementale</b>	<b>528,9</b>	<b>568,2</b>	<b>633,3</b>	<b>688,8</b>	<b>744,3</b>	<b>797,6</b>
<b>Total des dépenses</b>	<b>674,6</b>	<b>714,2</b>	<b>805,7</b>	<b>930,6</b>	<b>996,9</b>	<b>1 066,0</b>
<b>Résultats d'exploitation nets</b>	<b>451,9</b>	<b>439,0</b>	<b>479,3</b>	<b>566,7</b>	<b>571,0</b>	<b>573,5</b>
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	76,0	244,8	187,0	146,6	163,5	173,4
<b>Résultats d'exploitation finaux</b>	<b>527,9</b>	<b>683,8</b>	<b>666,3</b>	<b>713,3</b>	<b>734,5</b>	<b>746,9</b>

a. Ces dépenses sont liées au Programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.

b. Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et sur la réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice.

c. Les données de dépenses prévues tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2005.

### Ventilation consolidée PCPE – Prêts garantis et à risques partagés seulement

(en millions de dollars)

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues <sup>a</sup>		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Revenus</b>						
Sommes recouvrées sur les prêts garantis	111,1	91,3	105,1	63,7	44,1	30,5
Sommes recouvrées sur les reprises de prêts	7,7	9,6	14,4	13,6	13,6	13,3
<b>Total Revenue</b>	<b>118,8</b>	<b>100,9</b>	<b>119,5</b>	<b>77,3</b>	<b>57,7</b>	<b>43,8</b>
<b>Dépenses</b>						
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement	12,0	9,3	11,1	7,1	5,2	3,9
Prime de risque	23,0	11,7	4,9	7,5	7,2	6,7
Reprise de prêts	5,8	4,3	5,1	4,9	4,4	3,9
<b>Total des frais d'administration des prêts</b>	<b>40,8</b>	<b>25,3</b>	<b>21,1</b>	<b>19,5</b>	<b>16,8</b>	<b>14,5</b>
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Bonification d'intérêts pendant les études (classe A)	39,8	27,4	15,6	13,8	7,9	2,7
Exemption d'intérêts	65,3	53,8	35,5	23,0	17,4	14,3
Réduction de la dette en cours de remboursement	7,4	10,7	29,4	20,7	21,9	14,9
Réclamations payées et prêts pardonnés	40,0	33,3	24,3	15,1	9,3	6,1
<b>Total du coût de l'aide gouvernementale</b>	<b>152,5</b>	<b>125,2</b>	<b>104,8</b>	<b>72,6</b>	<b>56,5</b>	<b>38,0</b>
<b>Total des dépenses</b>	<b>193,3</b>	<b>150,5</b>	<b>125,9</b>	<b>92,1</b>	<b>73,3</b>	<b>52,5</b>
<b>Résultats d'exploitation nets</b>	<b>74,5</b>	<b>49,6</b>	<b>6,4</b>	<b>14,8</b>	<b>15,6</b>	<b>8,7</b>

a. Les données de dépenses prévues tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2005.

**Ventilation consolidée PCPE – Prêts directs seulement**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues <sup>c</sup>		
	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Revenus</b>						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	103,9	174,3	206,9	286,6	368,2	448,7
<b>Dépenses</b>						
<i>Paiements de transfert</i>						
Subventions canadiennes pour études	54,5	66,8	74,7	128,0	129,8	133,9
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement	0,8	4,1	7,5	12,3	17,0	22,0
Coûts des fournisseurs de service	41,2	41,0	59,5	66,3	73,4	82,4
Frais d'administration des provinces et territoires	8,4	8,8	9,6	15,7	15,6	15,6
<b>Total des frais d'administration des prêts</b>	<b>50,4</b>	<b>53,9</b>	<b>76,6</b>	<b>94,3</b>	<b>106,0</b>	<b>120,0</b>
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) <sup>a</sup>	138,6	148,6	163,0	173,4	180,0	186,8
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) <sup>a</sup>	41,3	68,1	118,3	164,3	209,8	253,1
Exemption d'intérêts	9,3	20,0	27,4	43,8	54,6	60,6
Réclamations payées et prêts pardonnés	0,7	1,5	2,6	2,8	3,5	4,4
<i>Créances irrécouvrables <sup>b</sup></i>						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,8	11,5	11,8	12,2	12,2	12,5
Créances irrécouvrables	175,7	193,3	205,4	219,7	227,7	242,2
<b>Total du coût de l'aide gouvernementale</b>	<b>376,4</b>	<b>443,0</b>	<b>528,5</b>	<b>616,2</b>	<b>687,8</b>	<b>759,6</b>
<b>Total des dépenses</b>	<b>481,3</b>	<b>563,7</b>	<b>679,8</b>	<b>838,5</b>	<b>923,6</b>	<b>1 013,5</b>
<b>Résultats d'exploitation nets</b>	<b>377,4</b>	<b>389,4</b>	<b>472,9</b>	<b>551,9</b>	<b>555,4</b>	<b>564,8</b>
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	76,0	244,8	187,0	146,6	163,5	173,4
<b>Résultats d'exploitation finaux</b>	<b>453,4</b>	<b>634,2</b>	<b>659,9</b>	<b>698,5</b>	<b>718,9</b>	<b>738,2</b>

- a. Ces dépenses sont liées au programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.
- b. Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et sur la réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice.
- c. Les données de dépenses prévues tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2005.



## AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

# DÉVELOPPEMENT DURABLE

Comme il en a été question dans le discours du Trône de 2004, le développement durable est une priorité constante pour le gouvernement du Canada, dans le but d'intégrer systématiquement le développement durable dans les processus décisionnels. En raison de la réorganisation de DRHC, le ministre de RHDCC, la ministre de Développement social Canada et la ministre du Travail et ministre responsable des sans-abri ont présenté conjointement au Parlement, en février 2004, la troisième stratégie de développement durable de DRHC (SDD-III). Les stratégies de développement durable sont mises à jour tous les trois ans, et des stratégies ministérielles distinctes seront élaborées et présentées en 2006.

Conformément à la priorité du gouvernement, RHDCC va de l'avant en vue de respecter les engagements pris dans la SDD-III de RHDC dans le contexte du nouveau mandat du Ministère. Voici les objectifs de cette année :

- élaborer une politique concernant le développement durable (DD) à RHDCC qui offre des directives sur les priorités liées au DD à l'échelle du Ministère et situe clairement la SDD dans le cadre du mandat et des priorités de RHDCC;
- veiller à ce que les Canadiens profitent davantage des possibilités d'apprentissage en ligne;
- aider les collectivités à lutter contre l'itinérance en leur procurant les outils nécessaires pour mener diverses interventions visant à répondre aux besoins des individus et des familles sans abri et des personnes à risque de le devenir, en améliorant le leadership exercé au niveau communautaire et en sensibilisant davantage le public, les organismes sans but lucratif et le secteur privé à la question de l'itinérance au Canada;
- mener des recherches sur les coûts associés au stress en milieu de travail.

Un nombre d'objectifs de la SDD-III vise l'écologisation des opérations du ministère (ex. : promouvoir des options pour les navetteurs, offrir des séances d'information sur l'approvisionnement « vert »). En raison des services partagés entre RHDCC et DSC, DSC est responsable d'établir les objectifs d'écologisation.

Pour obtenir des renseignements détaillés sur la stratégie de développement durable actuelle (SDD-III), y compris ses objectifs et ses buts précis, veuillez consulter l'adresse suivante : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/sdd/sd.shtml>.

# ÉVALUATIONS À COMPLÉTER EN 2005-2006

Évaluation Stratégique Programme d'équité en milieu de travail

Évaluation sommative du programme d'Assurance Emploi

Programme d'Assurance Emploi – Evaluation des Retrait préventif

Évaluation formative de l'entente sur le développement du marché du travail avec le Nunavut.

Évaluation sommative de l'entente sur le développement du marché du travail avec l'Alberta

Évaluation sommative de l'entente sur le développement du marché du travail avec Terre-Neuve

Évaluation sommative des prestation d'emploi et mesure de soutien pour l'Ontario

Examen de l'intégrité de l'initiative de la prestation de programmes du programme du travail

Évaluation formative du Secrétariat national à l'alphabétisation – Phase 1

Évaluation formative du programme de reconnaissance des titres de compétence étrangers

Évaluation formative de la stratégie emploi jeunesse

Évaluation formative du Service de placement électronique

Évaluation formative du programme de Médiation préventive

Évaluation sommative du programme des initiatives d'apprentissage.

Évaluation sommative du Bureau des technologies d'apprentissage

Évaluation sommative du Programme canadien de prêts aux étudiants

Évaluation de la qualité des services – rapport synthèse

Évaluation sommative de L'Initiative nationale pour les sans-abri





## RÉFÉRENCES INTERNET



# REFÉRENCES INTERNET

## **Site de RHDCC**

<http://www.rhdcc.gc.ca/>

## **L'honorable Lucienne Robillard**

**Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences**

<http://pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=37>

## **L'honorable Joseph Frank Fontana**

**Ministre du Travail et du Logement**

<http://www.pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=29>

## **L'honorable Claudette Bradshaw**

**Ministre d'état (Développement des ressources humaines)**

<http://www.pm.gc.ca/fra/bio.asp?id=20>

## **Lois et règlements régissant Ressources humaines et Développement des compétences et Développement social Canada**

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/contact/lois.shtml>

## **Survol de RHDCC**

- Programmes et services de RHDCC  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/ps.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml)
- Discours du Trône du 5 octobre 2004  
<http://pm.gc.ca/fra/sft-ddt.asp>
- Discours du budget de 2004  
<http://www.fin.gc.ca/budget04/speech/speechf.htm>
- Discours du budget de 2005  
<http://www.fin.gc.ca/budget05/speech/speechf.htm>

## **Transitions efficaces et inclusives dans le marché du travail au moyen du soutien temporaire du revenu et de mesures actives d'aide à l'emploi**

- Prestations d'assurance-emploi  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/ae.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml)
- Prestations d'emploi et mesures de soutien  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/sc.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml)
- Ententes sur le développement du marché du travail  
[http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil\\_f.asp](http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp)

- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones  
<http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?>  
[http://www.socialunion.gc.ca/ecd\\_f.html](http://www.socialunion.gc.ca/ecd_f.html)  
[http://www.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiques/2002/2002\\_72bk.htm](http://www.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiques/2002/2002_72bk.htm)
- Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones  
<http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm?>
- Stratégie emploi jeunesse  
<http://www.youth.gc.ca>
- Communautés minoritaires de langue officielle  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/scmllo.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/scmllo.shtml)
- Programme de travail partagé  
[http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf\\_tp.shtml&hs=eyp](http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml&hs=eyp)

**Compétitivité et productivité accrues des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant l'investissement dans les compétences, de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences**

- Compétences essentielles  
<http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/general/default.asp>
- Programme de conseils sectoriels  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/ips.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml)
- Classification nationale des professions  
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/generic/welcome.shtml>
- Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'oeuvre  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/imammo.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imammo.shtml)
- Programme des travailleurs étrangers  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/te.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml)
- Information sur le marché du travail  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/imt.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/imt.shtml)

**Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société**

- Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants)  
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml>  
<http://www.canlearn.ca>
- Subvention canadienne pour l'épargne-études  
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml>
- Programme national d'alphabétisation  
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml>

- Programme des initiatives d'apprentissage  
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml>
- Mobilité académique internationale  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/mai.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml)
- Bureau des technologies d'apprentissage  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01\\_index.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml)

### **Milieus de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération**

- Service fédéral de médiation et de conciliation  
[http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au\\_sujet.shtml&hs=mxm](http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm)
- Opérations nationales du travail  
[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/programme/travail.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml)
- Affaires internationales du travail  
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml>
- Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'oeuvre  
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml>

### **Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance**

- Initiative nationale pour les sans-abri  
[http://www.homelessness.gc.ca/home/index\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp)
- Programmes de l'Initiative nationale pour les sans-abri  
[http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nhiprograms\\_f.asp](http://www.homelessness.gc.ca/initiative/nhiprograms_f.asp)

### **Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle**

- Service Canada

### **Questions et demandes de renseignements du public**

Si vous avez des questions concernant les programmes et services offerts par le Ministère, vous pouvez communiquer avec le Centre de ressources humaines du Canada le plus près de chez vous. Pour ce faire, vous pouvez utiliser le numéro que vous trouverez dans la section « Gouvernement du Canada » de votre annuaire téléphonique ou consulter le site Web de RHDCC à l'adresse suivante :

[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_haut/nos\\_bureaux.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/nos_bureaux.shtml)

Pour obtenir des publications de RHDCC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements à l'adresse suivante :

[http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav\\_gauche/publications.shtml](http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_gauche/publications.shtml).