

Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Budget des dépenses 2004-2005

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

L'honorable Joseph Volpe, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

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



Je suis heureux de vous présenter le *Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* ainsi que notre programme pour les années à venir.

Comme vous le savez, le gouvernement du Canada est déterminé à renforcer les assises sociales, à mettre en place une économie du XXI^e siècle et à prendre sa place sur la scène internationale. Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) joue un rôle important dans les efforts pour respecter les engagements du gouvernement en créant des occasions de perfectionnement, d'apprentissage et d'emploi de façon à favoriser l'essor économique des Canadiens et des Canadiennes, de leurs familles et de leurs collectivités.

Ces efforts auront pour résultat une meilleure qualité de vie pour tous les Canadiens. RHDCC collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux de même qu'avec les entreprises et les syndicats pour veiller à ce que les Canadiens aient la chance de perfectionner leurs compétences et de réussir.

Nous sommes conscients que nous devons faire le nécessaire afin de bâtir une culture de l'apprentissage continu. Un tel contexte fera en sorte que les Canadiens possèdent les compétences de base dont ils ont besoin, aient accès à des occasions d'apprentissage abordables, bénéficient d'un système d'apprentissage répondant à leurs besoins et à ceux de l'économie, et reçoivent l'information nécessaire pour faire des choix éclairés en matière d'apprentissage. Le gouvernement a déjà annoncé une série de mesures pour améliorer le Programme canadien de prêts aux étudiants et la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE). Ces mesures visent à garantir que tous les Canadiens qui veulent apprendre ont la chance de le faire. Le gouvernement du Canada a également annoncé des améliorations à la SCEE qui permettront aux familles à faible revenu d'épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants. Qui plus est, il introduira le nouveau Bon d'études canadien, une mesure incitative qui aidera les familles à faible revenu à mettre de l'argent de côté pour les études de leurs enfants.

Le *Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* démontre que RHDCC travaillera d'une manière stratégique afin de répondre aux besoins des Canadiens. Par exemple, nous améliorerons notre façon d'offrir nos services aux Canadiens, nous renouvellerons notre Stratégie de développement des ressources humaines autochtones; nous élaborerons un cadre sur l'acquisition de compétences en milieu de travail afin de renforcer le partenariat entre l'industrie, les employeurs et les travailleurs; et nous mettrons au point un cadre pancanadien en matière d'alphabétisation de même que des stratégies connexes. Nous remanierons les politiques et les programmes du gouvernement afin de tenir compte des véritables besoins des Canadiens.

Nous sommes également déterminés à améliorer continuellement notre façon d'administrer nos programmes. Ainsi, nous poursuivrons nos efforts pour renforcer la gestion et l'intendance financière de nos programmes de subventions et contributions. En outre, c'est cette année que nous déposerons au Parlement la législation ministérielle qui permettra d'établir le nouveau ministère.

Il ne s'agit que d'une partie des priorités soulignées dans ce rapport. Le Canada est un pays plus dynamique lorsque ses citoyens mettent pleinement à contribution leurs compétences et leurs talents au sein du marché du travail et de la société. À RHDCC, nous sommes fiers d'être unis dans notre volonté d'atteindre l'objectif du gouvernement de favoriser le développement du capital humain.

L'honorable Joseph Volpe, C.P., député
Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences



Il me fait plaisir de vous présenter notre ambitieux programme pour l'année à venir, surtout compte tenu de mes nouvelles responsabilités qui regroupent le Programme du travail, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et l'Initiative nationale pour les sans-abri.

Le gouvernement du Canada a fait de l'aide aux sans-abri une de ses priorités et encourage les solutions pratiques d'inspiration locale. Il est d'ailleurs fortement en faveur de l'approche communautaire adoptée dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri. Les partenariats permettent de renforcer la capacité des collectivités canadiennes à trouver des solutions durables à ce problème.

Ensemble, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les syndicats et les organisations non gouvernementales collaborent sur le plan local afin d'offrir une vaste gamme de services qui répondent aux besoins des sans-abri et des familles sans logement, de même qu'aux besoins des personnes susceptibles d'avoir des problèmes d'itinérance. Pour aider ces personnes à sortir du cercle de l'itinérance, nous misons sur une meilleure intégration des initiatives visant le logement et les sans-abri.

Le Programme du travail du gouvernement du Canada vise à favoriser la sécurité, l'équité, la santé, la stabilité et la coopération dans les milieux de travail, tant au Canada qu'à l'étranger. Nous poursuivons nos efforts pour moderniser la législation du travail et explorer de nouvelles façons d'en améliorer l'administration afin de veiller à ce que les milieux de travail soient équitables, sécuritaires, sains, souples et productifs. Grâce au travail de nos conciliateurs et de nos médiateurs, nous continuerons à contribuer au bon fonctionnement du système de relations de travail en aidant les employeurs et les syndicats à mener à bien le processus de négociation collective. Nous continuerons également à faire preuve de leadership en réalisant des recherches sur les pratiques professionnelles et les questions relatives au travail. Le Programme du travail favorisera l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle grâce à la recherche et à la mise en commun de l'information; ces activités permettront de réduire les conflits entre le travail et la vie personnelle et contribueront à accroître la productivité. Par ailleurs, afin d'appuyer les engagements du gouvernement du Canada à l'égard des Autochtones, le Programme du travail veillera à élaborer une stratégie des affaires du travail autochtone.

Le gouvernement est aussi déterminé à faire en sorte que les avantages de la mondialisation des échanges soient répartis de manière plus équitable à l'échelle internationale. Pour ce faire, il faut pouvoir s'appuyer sur des institutions multilatérales qui fonctionnent bien et sur une meilleure collaboration entre les pays. De plus, les politiques économiques doivent être assorties de programmes sociaux plus efficaces pour lutter contre la faim, la pauvreté et la maladie, et pour contribuer à améliorer le niveau de vie dans les pays en développement.

L'automne dernier, au sein des Amériques, nous avons franchi une étape importante vers la concrétisation de cet engagement lorsque les ministres du Travail du Canada, du Brésil et du Mexique ont présenté un rapport. Celui-ci soulignait que l'intégration économique est essentielle pour l'avenir des travailleurs de l'hémisphère et que des politiques du travail modernes et efficaces sont d'une importance primordiale afin d'assurer le succès d'une économie mondiale.

Notre programme pour 2004-2005 est ambitieux. Nous sommes déterminés à améliorer la qualité de vie des Canadiens et des Canadiennes en misant sur les progrès réalisés à ce jour.

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

Table des matières

Messages

Message du ministre	
Déclaration de la direction	9

Survol de RHDC

Notre mandat	11
Nos activités	14
Nos résultats stratégiques	14
Survol de la planification	16
Contexte démographique et économique	16
Contexte politique	20
Défis en matière de gestion	21
Risques à l'échelle de l'organisation	23
Plans et priorités par résultat stratégique	25
Introduction	25
Renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes	26
Transformation du service	27
Renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses	28
Efficacité organisationnelle	29
Priorités détaillées par résultat stratégique :	
• Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficaces	31
• Compétitivité accrue 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	34
• Grâce à l'accès à l'apprentissage, les Canadiens peuvent participer pleinement à la vie économique fondée sur le savoir et à la société	35
• Milieux de travail sécuritaires, équitables, sains, stables et productifs où règne la coopération	36
• Capacité accrue des collectivités de contribuer à la réduction de l'itinérance	37
• Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle	38
Cadre de mesure du rendement	39
Développement durable	46
Responsabilités spéciales du ministre	47
Fiche technique – Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto	48

Organisation

Résultats stratégiques et secteurs d'activités	49
Responsabilisation – Structure organisationnelle	50
Dépenses prévues du Ministère	51
Profil des dépenses prévues en 2004-2005	52
Points financiers en relief.....	53

Annexes

Annexe 1 : Division des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada	57
Annexe 2 : Profil de risque de l'organisation et stratégies de redressement pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada en 2004-2005	60
Annexe 3 : Sommaire des paiements de transfert	64
Annexe 4 : Détails sur les paiements de transfert.....	65
• Fiche technique 1 – Stratégie emploi jeunesse.....	68
• Fiche technique 2 – Programme national d'alphabétisation	69
• Fiche technique 3 – Initiative nationale pour les sans-abri	70
• Fiche technique 4 – Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.....	71
• Fiche technique 5 – Partenariats pour les compétences et l'emploi des autochtones et projet de Voisey's Bay	72
• Fiche technique 6 – Reconnaissance des titres de compétences étrangers.....	73
• Fiche technique 7 – Programme des conseils sectoriels.....	74
• Fiche technique 8 – Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle.....	75
• Fiche technique 9 – Projets pilotes pour travailleurs âgés	76
Annexe 5 : Fondations (subventions conditionnelles)	77
• La fondation Peter Gzowski	77
• Collège Frontière.....	77
• Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire	78
• Conseil canadien sur l'apprentissage	79
Annexe 6 : Principaux programmes ou initiatives	80
Annexe 7 : Détails des recettes disponibles et non disponibles	84
Annexe 8 : Coût net des programmes pour l'année budgétaire.....	85

Annexe 9 : Comptes à fins déterminées	87
• Compte d'assurance-emploi	88
• Compte des rentes sur l'État	96
• Fonds d'assurance de la fonction publique	97
Annexe 10 : Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi	98
Annexe 11 : Prêts (non budgétaires)	102
Annexe 12 : Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants.....	103
Annexe 13 : Principales initiatives réglementaires	110
Annexe 14 : Initiatives horizontales	115
Adresses Web	116
Index	118

Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- ◆ Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- ◆ Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- ◆ Le document est complet et exact.
- ◆ Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement en vertu duquel nous pouvons être tenus responsables des résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Wayne G. Wouters
Sous-ministre
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Date

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 2004-2005 de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

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

Date

SURVOL DE RHDCC

Notre mandat

Le 12 décembre 2003, le gouvernement du Canada a procédé à une restructuration de ses ministères en vue de la réalisation de progrès concrets sur trois principaux fronts :

- renforcer les assises sociales du Canada;
- bâtir une économie du XXI^e siècle; et
- bien établir le rôle du Canada dans le monde.

Dans le cadre de cette réorganisation, le premier ministre a annoncé la création des ministères de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et de Développement social Canada (DSC) à la suite du démantèlement de l'ancien ministère Développement des ressources humaines Canada (DRHC)¹.

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 du travail efficace et efficient. RHDCC a pour mission d'élever le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile et d'un marché du travail efficace et inclusif, ce qui veut dire que le Ministère joue un rôle clé en contribuant à bâtir une économie du XXI^e siècle pour le Canada *et* en renforçant les assises sociales du Canada. Le schéma 1 illustre la vision et la mission de RHDCC ainsi que ses secteurs d'activités et les résultats stratégiques que le Ministère a établis.

Le Ministère contribue à l'atteinte de ces deux objectifs en soutenant le développement du capital humain, en améliorant l'accès aux études postsecondaires, en soutenant le perfectionnement des compétences en milieu de travail et en encourageant les Canadiens à s'engager sur la voie de l'apprentissage continu. Le Ministère s'efforce d'améliorer la capacité des collectivités canadiennes de lutter contre l'itinérance. Il fait également la promotion d'un milieu de travail sûr, sain, équitable, stable, coopératif et productif. RHDCC prend aussi des mesures afin de moderniser la façon dont les prestations et les services sont offerts, en vue d'améliorer la capacité du gouvernement de joindre, de mettre à contribution et de servir les Canadiens.

Les bonnes relations avec les provinces et les territoires font partie intégrante du mandat de RHDCC. Le Ministère collabore étroitement avec les provinces et les territoires sur les questions relatives à l'apprentissage, à l'itinérance, au marché du travail et au milieu de travail.

Dans le cadre de son mandat, RHDCC veille à ce que le réseau national de services en personne appuie l'exécution de ses programmes et services et de ceux de Développement social Canada, de même que de Service Canada. Dans le cadre de ce réseau régional, RHDCC est responsable de la gestion de 105 centres de traitement de l'assurance-emploi et de 11 centres de traitement des Programmes de la sécurité du revenu qui sont gérés par l'entremise d'une entente avec

¹ L'annexe 1 présente les détails de la répartition des programmes, des services et des activités de l'ancien ministère DRHC aux nouveaux ministères Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Développement social Canada.

Développement social Canada. Ces centres font partie du mode de prestation de services par courrier. Le réseau de centres d'appels et les services en ligne de Développement social Canada soutiennent l'exécution des programmes de RHDCC, notamment l'assurance-emploi et le Programme canadien de prêts aux étudiants, ainsi que des siens. Ce modèle de prestation de services communs fait en sorte que les Canadiens reçoivent des services en personne homogènes, à partir d'un guichet unique, en ce qui a trait aux services locaux et aux prestations, et permet de maximiser l'efficacité par rapport aux coûts et de tirer le maximum des ressources des deux ministères.

Le 8 mars 2004, il a été décrété que le ministre Volpe serait responsable de l'initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto.

Finalement, le 20 juillet 2004, le premier ministre a présenté son nouveau Cabinet, notamment le ministre du Travail et du Logement. En plus des responsabilités liées au Programmes du travail et aux programmes pour les sans-abri, le ministre est responsable de la Société canadienne d'hypothèques et de logement.

Schéma 1

Le 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 du travail efficace et efficient.

MISSION

Élever le niveau de vie et la qualité de vie de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes en faisant la promotion du développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et mobile, ainsi que d'un marché du travail efficient et inclusif.

Secteurs d'activité					
	Programmes d'emploi	Milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri
Prestations d'assurance-emploi	Programmes d'emploi	Milieu de travail	Apprentissage	Travail	Sans-abri
Prestations Traitement des demandes Appels Enquêtes et contrôle Maintien et amélioration des opérations et des programmes	Prestations d'emploi et mesures de soutien 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	Conseils sectoriels Apprentissage Compétences essentielles Reconnaissance des titres de compétences étrangers Classification nationale des professions Programme des travailleurs étrangers Placement Information sur le marché du travail	Aide financière aux étudiants Subvention canadienne 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 Recherche et analyse de l'information sur les lieux de travail	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
Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficientes.	Compétitivité accrue 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 ou 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.
Résultats					

Nos activités

RHDCC est un ministère de grande envergure. Il compte plus de 14 000 employés et gère des dépenses de plus de 20 milliards de dollars au profit des Canadiens. L'annexe 6 présente un aperçu des programmes et services offerts par le Ministère.

La responsabilité de RHDCC se rapportant à la prestation de services directs aux Canadiens se fonde sur un réseau de services en personne d'environ 320 Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), ainsi que sur des bureaux régionaux dans chacune des provinces. En outre, RHDCC est responsable de l'exploitation de Service Canada, le réseau de centres de services en personne à guichet unique du gouvernement du Canada. À l'été 2004, le réseau Service Canada comprendra 76 centres d'accès dans tout le Canada, dont 73 seront gérés directement par RHDCC et trois par le ministère du Patrimoine canadien. Des 73 centres gérés par RHDCC, 66 sont situés dans des CRHC, et sept sont exploités à partir des locaux d'organismes tiers.

Nos résultats stratégiques

RHDCC a élaboré de nouveaux résultats stratégiques. Ces résultats stratégiques tiennent compte des objectifs qu'entend atteindre le Ministère par l'entremise de son vaste éventail de programmes et dans le cadre du réseau de prestation de services du gouvernement du Canada. Les résultats stratégiques fournissent la structure de présentation de rapport et le cadre pour l'élaboration de mesures du rendement du Ministère. Les résultats stratégiques du Ministère sont les suivants :

- Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients;
- Compétitivité accrue 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; et
- Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

RHDCC s'appuie sur les nouveaux secteurs d'activités suivants pour remplir son mandat et obtenir les résultats stratégiques qu'il vise :

Prestations d'assurance-emploi – Ce secteur fournit un soutien du revenu temporaire aux Canadiens sans emploi qui y sont admissibles en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant qu'ils cherchent du travail, en plus d'aider les familles à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales durant les périodes de chômage provoquées par une maladie, une grossesse, un congé parental ou des soins à prodiguer à un proche gravement malade ou mourant.

Programmes d'emploi – Ce secteur aide les participants sans emploi à se préparer à travailler, à obtenir et à conserver un emploi. Certains programmes d'emploi (ceux financés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) sont exécutés dans le cadre d'Ententes sur le

développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (cinq ententes sont cogérées, sept autres sont entièrement dévolues; aucune entente n'a été conclue avec l'Ontario) de même qu'avec des partenaires autochtones en vertu de 79 Ententes de développement des ressources humaines autochtones, ainsi qu'avec 13 autres ministères et organismes gouvernementaux à l'appui de la Stratégie emploi jeunesse.

Compétences en milieu de travail – Ce secteur fait appel aux conseils sectoriels et à d'autres partenaires pour favoriser l'apprentissage et le développement des compétences en milieu de travail; il prépare et diffuse l'information sur le marché du travail; facilite l'admission de travailleurs étrangers temporaires qualifiés et traite les questions qui touchent leur intégration au marché du travail.

Apprentissage – Ce secteur soutient les investissements importants du gouvernement du Canada dans les compétences et l'apprentissage afin de permettre aux Canadiens d'acquérir et de perfectionner des compétences tout au long de leur vie. Ce secteur compte des initiatives comme le Programme canadien de prêts aux étudiants, les Subventions canadiennes pour l'épargne-études et un grand nombre d'initiatives liées à l'alphabetisation et à l'acquisition du savoir.

Programme du travail – Ce secteur fait la promotion d'un milieu de travail sécuritaire, équitable, sain, stable, coopératif et productif. Il gère tout ce qui touche le *Code canadien du travail*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ainsi que les autres lois régissant les salaires et les conditions de travail.

Sans-abri – Ce secteur soutient les collectivités, grâce à des partenariats, dans la mise en œuvre de mesures aidant les personnes et les familles sans-abri à devenir autonomes, de façon à contribuer à la société et à l'économie.

Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services – Ce secteur fournit un service direct aux clients pour le compte à la fois de Ressources humaines et Développement des compétences Canada et de Développement social Canada. Les travaux de ce secteur comprennent également le soutien aux Politiques et aux Communications.

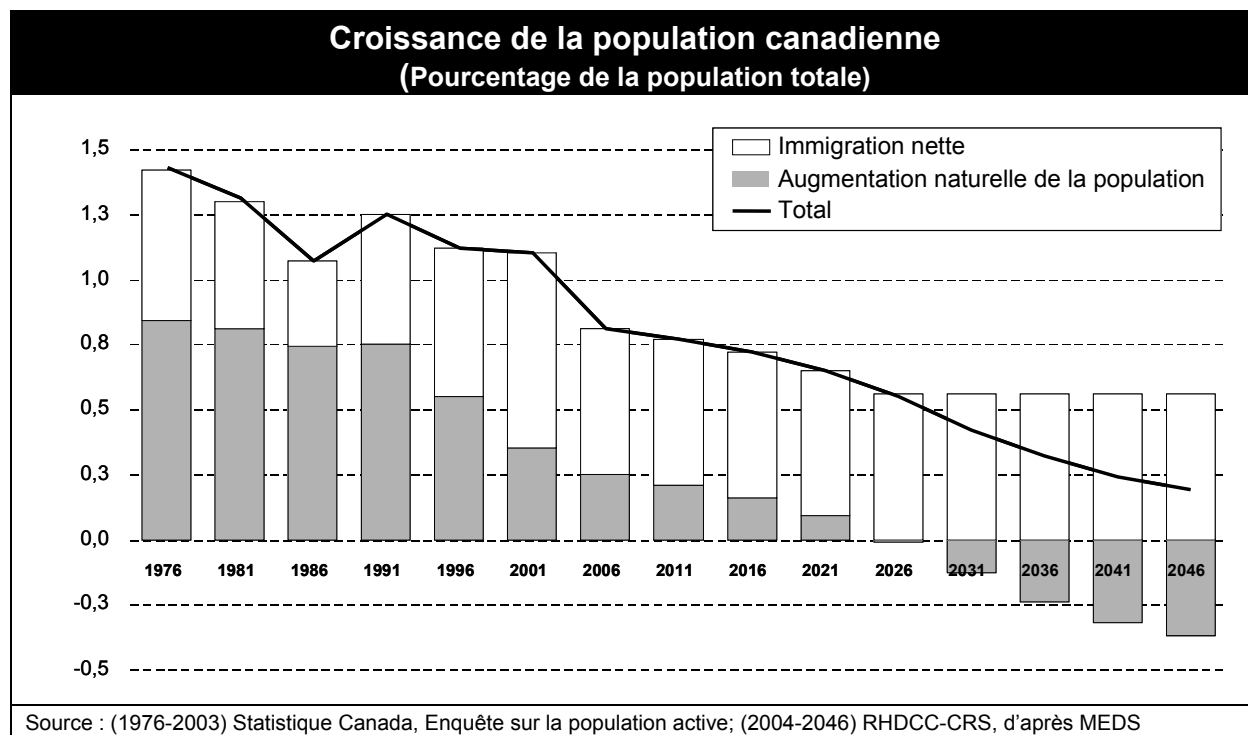
Survol de la planification

À titre de nouveau et vaste ministère qui gère le réseau national de prestation de services, RHDCC fait face à de nombreux défis et risques liés aux politiques, aux programmes, à la prestation de services et à la gestion. Les sections suivantes présentent un aperçu de ces défis et risques qui, ensemble, précisent le contexte des travaux du Ministère et de ses priorités.

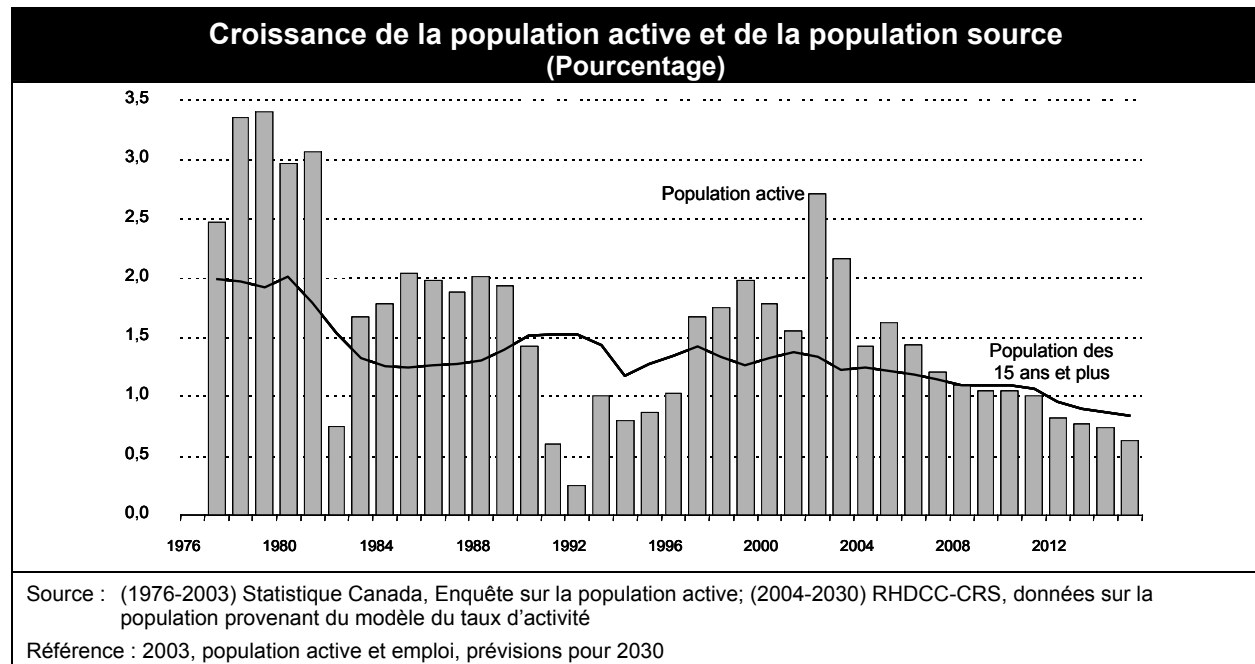
Contexte démographique et économique

Le contexte actuel de RHDCC est celui d'une économie résiliente qui a repris un rythme de croissance solide après les difficultés des dernières années (comme l'effondrement des marchés boursiers en 2001, la crise du syndrome respiratoire aigu sévère en 2003, l'interdiction visant les importations de boeuf et la forte hausse du dollar canadien) avec des marchés du travail relativement sains par rapport aux niveaux des vingt-cinq dernières années, mais qui fait maintenant face à d'éventuels déclin de la population et de la croissance potentielle de la main-d'œuvre.

Le taux de **croissance de la population** du Canada a diminué au cours des dernières années et continuera à ralentir durant les années à venir, au fur et à mesure que l'**augmentation naturelle de la population** (naissances moins décès) continue de ralentir. L'**immigration nette** est déjà devenue la principale source de la croissance de la population. Le ralentissement de la croissance de la population sera inévitablement accompagné par un ralentissement de la croissance de la population active, qui sera exacerbé au fur et à mesure que le vieillissement de la population fera diminuer les **taux de participation au marché du travail**.

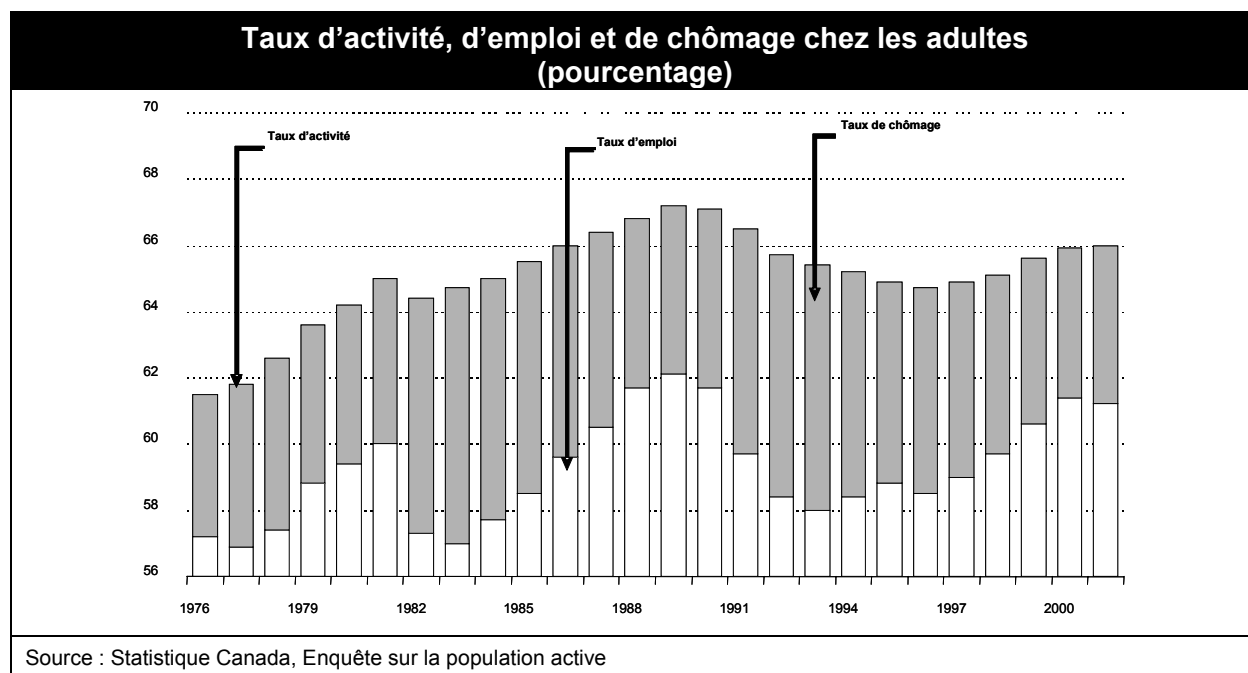


Le contexte du ralentissement prévu de la croissance de la population active repose sur des marchés du travail connaissant un niveau d'emploi élevé. L'économie canadienne continue de se relever du ralentissement observé en 2002, ce qui donne un marché du travail florissant, une croissance continue de l'emploi et un **ratio d'emploi** (les Canadiens ayant un emploi par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus) ayant atteint des niveaux records en 2003.



La croissance continue du taux de participation à la population active, qui a également atteint des niveaux records, a fortement contribué à la hausse du ratio d'emploi, des gains récents ayant été observés en particulier chez les travailleurs âgés. Il y a encore place à l'amélioration puisque le **taux de chômage** demeure supérieur à son taux le plus bas atteint en 2000, mais l'accélération prévue de la **hausse du produit intérieur brut (PIB)**, qui passera de 2 % en 2003 à près de 3 % en 2004 et à encore plus en 2005², devrait y contribuer fortement.

² « Les économistes du secteur privé s'attendent à ce que l'économie canadienne croisse en moyenne de 2,7 % en 2004, et ils prévoient une autre hausse de la croissance de 3,3 % en 2005 » (*Budget en bref 2004*, Finances Canada).



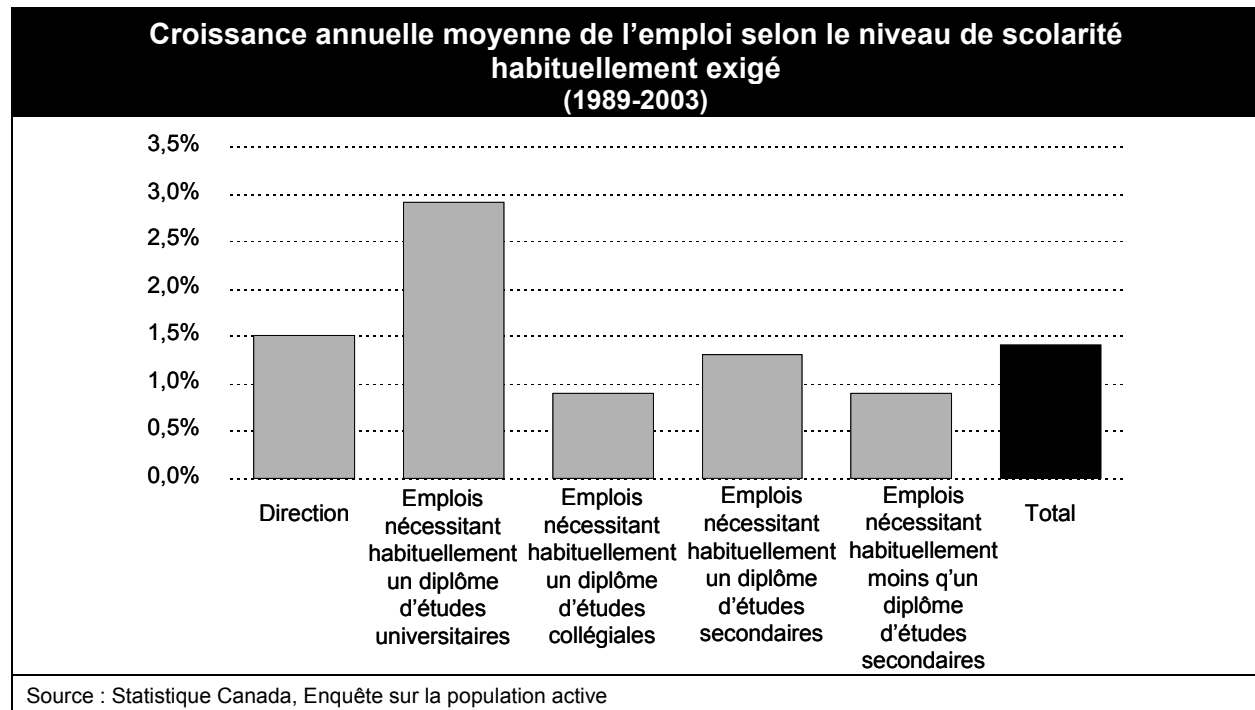
Ainsi, le principal défi du marché du travail des années 1980 et du début des années 1990 – créer suffisamment d’emplois pour les travailleurs canadiens – se transforme peu à peu en un défi consistant à trouver suffisamment de travailleurs pour les emplois à combler et à maintenir un taux de croissance solide de l’économie.

La solution à ce problème est l’amélioration de la **croissance de la productivité**. Depuis le milieu des années 1990, le Canada a enregistré dans ce domaine des gains qui, combinés au ratio d’emploi record, ont entraîné une forte hausse du **PIB par personne**. Malgré ce fait, la croissance de la productivité du Canada demeure généralement inférieure au rendement élevé observé aux États-Unis, de sorte que l’écart entre la production par heure travaillée des deux pays s’est agrandi pour atteindre un niveau jamais égalé depuis le début des années 1960.

La qualité de la main-d’œuvre est un élément clé de la productivité et des niveaux de vie. Des niveaux de scolarité et de compétences élevés contribuent à une croissance plus forte tant directement, en terme de productivité des travailleurs, qu’indirectement en ce qui a trait aux nouvelles connaissances liées à la technologie et à la façon dont l’économie est organisée. Des niveaux de scolarité et de compétences élevés se traduisent également par de meilleurs résultats sur le marché du travail : des taux plus élevés de participation au marché du travail et d’emploi, ainsi que de meilleurs **taux de rémunération**. Ils aident aussi à activer un « cercle virtuel » de qualité de main-d’œuvre encore plus élevée : les travailleurs scolarisés conservent mieux leurs compétences, en particulier leurs capacités de lecture et d’écriture, ils ont un meilleur accès à l’apprentissage financé par l’employeur et ils obtiennent des types d’emplois qui leur permettent de bénéficier d’un meilleur perfectionnement des compétences dans les lieux de travail de façon à ce que leurs salaires augmentent en même temps que leur expérience de travail.

Au cours des dernières décennies, le Canada a réalisé des gains importants relativement au **niveau d’études** moyen de sa population active, car les travailleurs âgés peu instruits ont pris leur retraite et ont été remplacés par des travailleurs plus jeunes et plus scolarisés. Même si la croissance globale de la population dépendra de plus en plus de l’immigration dans l’avenir, les « sortants » canadiens (les personnes ayant fait des études aux Canada) demeureront dans un

avenir rapproché la principale source de nouveaux travailleurs, même si leur arrivée sera de plus en plus contrebalancée par le départ à la retraite des travailleurs de la génération du baby-boom. Dans ce cas, les nouvelles sont bonnes : le Canada continue d'obtenir des taux croissants de participation aux études postsecondaires. Cependant, ce fait, en et par lui-même, n'entraînera pas la même augmentation importante du niveau moyen de scolarisation de la population active que celle des décennies précédentes, puisque le degré d'instruction plus élevé des enfants des baby-boomers par rapport à celui de *leurs* parents baby-boomer sera moindre que la très grande augmentation du niveau de scolarité des baby-boomers par rapport à celui de *leurs* parents. Ainsi, les gains supplémentaires se rapportant à la qualité globale du capital humain devront de plus en plus découler de l'apprentissage *continu* plutôt que de la simple scolarisation des jeunes.



Dans un tel contexte, l'une des principales difficultés consiste à veiller à ce que les nouveaux venus sur le marché du travail disposent des compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs, maintenant et au fur et à mesure qu'ils évoluent, et que les personnes actives les conservent grâce à l'apprentissage continu. Pour ce faire, ils ont besoin d'un mélange de compétences, à la fois générales et spécialisées, obtenues grâce à un continuum de niveaux scolaires couvrant l'école secondaire, les collèges communautaires, la formation en apprentissage dans les métiers et les diplômes universitaires de premier cycle et de cycles supérieurs. Même si la plus forte croissance de l'emploi se produira dans les professions exigeant des niveaux élevés de scolarisation, comme c'est le cas depuis des années, la croissance de l'emploi se poursuivra aussi dans les professions exigeant moins qu'un diplôme d'études secondaires.

Les compétences doivent également correspondre aux types d'emplois précis pour lesquels il y a des ouvertures : seuls les biochimistes peuvent combler les postes de biochimistes. Actuellement, des pénuries apparaissent et sont prévues dans bon nombre de professions précises comme les spécialistes de l'informatique hautement qualifiés, certains métiers, les professeurs d'université dans certains domaines et les infirmiers. Il y a aussi des pénuries dans des régions précises liées à la situation économique (comme dans le cas des travailleurs de la construction en Ontario). En même temps, il continue d'y avoir des surplus sur le marché du travail, mais ceux-ci ont

tendance à être concentrés parmi les professions à faible niveau de compétences (p. ex. commis) et dans les secteurs en déclin. En outre, les taux d'emploi et de chômage continueront de varier énormément entre les régions.

Il sera également important d'assurer une meilleure intégration des groupes précis au marché du travail. Les difficultés éprouvées par les nouveaux immigrants à trouver un emploi convenant à leur niveau de compétences et les problèmes persistants rencontrés par les travailleurs âgés qui doivent chercher du travail à la suite d'une perte d'emploi constituent deux exemples du type de défis structurels du marché du travail qui demeurent et doivent être assumés, surtout si l'on tient compte du fait que les nouveaux immigrants et les travailleurs âgés représenteront une plus grande proportion de la population active. Les niveaux de participation au marché du travail des groupes marginalisés comme les personnes handicapées, les Autochtones et les sans-abri demeurent bas. La participation accrue au marché du travail parmi ces groupes contribuera à atteindre d'importants objectifs en matière de politique sociale, comme la promotion de l'inclusion.

Contexte politique

Par l'entremise du discours du Trône et du budget de 2004, le gouvernement a pris des engagements qui ont une influence directe sur les travaux de RHDCC en ce qui concerne la mise au point de nouvelles approches stratégiques pour répondre aux nouveaux besoins des Canadiens se rapportant à l'économie, au marché du travail et à l'apprentissage.

En ce qui a trait à l'apprentissage, le gouvernement s'est engagé à :

- moderniser le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) de manière à supprimer les obstacles financiers à l'enseignement postsecondaire; et
- créer de nouvelles mesures incitatives pour encourager les familles à faible revenu à commencer à investir tôt en vue des études postsecondaires de leurs enfants. Ces mesures comprennent l'instauration d'un Bon d'études canadien et des améliorations à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et au Régime enregistré d'épargne-études, qui feront en sorte que 20 000 étudiants provenant de familles à faible revenu recevront de nouvelles bourses, qui feront augmenter le plafond d'emprunt et qui moderniseront les dépenses admissibles dans le cadre du PCPE.

À l'appui du milieu de travail et du perfectionnement des compétences, le gouvernement s'est engagé :

- à modifier et à améliorer ses programmes afin d'encourager le perfectionnement des compétences, de concert avec les conseils sectoriels, les syndicats et les employeurs; et
- à améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

En ce qui concerne le marché du travail et les programmes d'emploi, le gouvernement a annoncé qu'il :

- collaborerait avec les provinces à la mise à jour des programmes du marché du travail afin qu'ils reflètent davantage les réalités du travail au XXI^e siècle, notamment la croissance du travail autonome et la nécessité du perfectionnement continu des compétences;
- renouvellerait la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones;

- collaborerait avec les collectivités pour trouver des solutions aux problèmes auxquels les Autochtones sont confrontés par l'entremise de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain; et
- ferait en sorte que les communautés minoritaires de langue officielle disposent des outils nécessaires afin que leurs membres puissent pleinement contribuer à l'essor de notre société.

Dans le domaine des prestations d'assurance-emploi, le ministre a annoncé que le gouvernement du Canada mettrait en œuvre de nouvelles mesures, totalisant 229 millions de dollars sur trois années fiscales, pour aider les travailleurs saisonniers. De plus, le premier ministre a annoncé le renouvellement du mandat du Groupe de travail sur le travail saisonnier. Le Groupe de travail évaluera les problèmes avec lesquels les industries saisonnières doivent composer et donnera des conseils au sujet de futures initiatives possibles.

Le gouvernement du Canada a aussi confirmé que la « lutte contre l'itinérance » constituait une priorité nationale. Le discours du Trône propose des moyens à cet égard en soulignant la nécessité de renforcer les résultats sociaux et économiques pour tous les Canadiens, d'établir une nouvelle entente pour les collectivités et de travailler en partenariat afin de répondre à des questions complexes comme l'itinérance chez les Autochtones. À l'occasion de la table ronde Canada-Autochtones du 19 avril dernier, le premier ministre s'est engagé à établir une stratégie nationale visant à régler les problèmes de logement à l'extérieur des réserves ainsi qu'un nouveau partenariat avec les Autochtones; celui-ci aura une incidence directe sur les enjeux liés au logement et à l'itinérance.

Le ministre a signé une Entente de principe avec les représentants du gouvernement du Québec au sujet du Régime d'assurance parentale de cette province. Le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec se sont engagés à conclure, d'ici le 1^{er} février 2005, une entente finale respectant les principes de l'Entente et présentant les dispositions administratives, financières et autres en vertu desquelles le Régime du Québec serait établi.

Au nom du gouvernement du Canada, le ministre a aussi signé un protocole d'accord avec le gouvernement de l'Ontario dans lequel les deux gouvernements s'engagent à étudier les possibilités de prestation de services publics conjointe; plus particulièrement la réintégration des programmes du marché du travail et du soutien à la prestation des services.

Lorsqu'il a procédé à l'annonce du nouveau Cabinet, le 20 juillet 2004, le premier ministre a créé le ministère du Travail et du Logement. Le Ministère effectuera une évaluation des répercussions de cette annonce en ce qui concerne le logement et présentera un compte rendu plus détaillé et complet dans le Rapport sur les plans et les priorités de 2005-2006.

Défis en matière de gestion

Les Canadiens, à titre de contribuables, à titre de clients bénéficiant de services et à titre de citoyens, s'attendent à ce que leurs gouvernements soient responsables, fassent preuve d'ouverture et de transparence et leur en donnent pour leur argent. Tous les ministères et organismes du gouvernement du Canada travaillent à l'amélioration de leur efficacité organisationnelle et au renforcement de la

gestion du secteur public. Dans le cadre du plan d'action *Renforcer la gestion du secteur public*, le gouvernement a annoncé des plans visant la transformation et le renforcement de la gestion du secteur public, notamment grâce à des mesures pour :

- renforcer la fonction de contrôle et de surveillance;
- examiner les dépenses du gouvernement et moderniser les pratiques de gestion;
- assurer la responsabilisation, la transparence, la bonne gouvernance et un rôle accru pour le Parlement; et
- renforcer la capacité au sein de la fonction publique fédérale.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor a mis en œuvre une série d'initiatives visant à transformer et à renforcer la gestion du secteur public et la responsabilité financière au sein du gouvernement du Canada. Ces initiatives sont conçues pour accroître la surveillance, assurer l'efficacité des dépenses publiques dans les secteurs prioritaires du gouvernement, soutenir la responsabilisation, la transparence, la bonne gouvernance et un rôle accru pour le Parlement. Ces initiatives comprennent notamment :

Le renforcement de la fonction de contrôle et de surveillance

- Renforcement des fonctions de vérification interne et d'évaluation dans l'ensemble du secteur public.
- Divulcation publique de tous les marchés de plus de 10 000 \$ conclus par le gouvernement du Canada, sauf quelques exceptions.

L'examen des dépenses

- Examen des dépenses et des opérations des 30 ministères et organismes les plus importants.
- Examen des opérations gouvernementales (p. ex. gestion des immobilisations; rémunération du secteur public et comparabilité; services ministériels et administratifs; infrastructure de la prestation de services; utilisation et gestion des technologies de l'information).

La responsabilisation, la bonne gouvernance et un rôle accru pour le Parlement

- Examen de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.
- Examen des responsabilités des ministres et des hauts fonctionnaires.

Le renforcement de la capacité de la fonction publique

- Création d'un programme de formation de base pour les fonctionnaires.
- Élaboration de programmes spécialisés pour la gestion financière avancée et d'autres fonctions de gestion de base.
- Mise en place de systèmes d'information sur les finances et les ressources humaines à l'échelle de l'organisation.

Le premier ministre a annoncé en décembre 2003 que l'une des priorités de son gouvernement était une réforme démocratique. L'un des principes fondamentaux du plan d'action du gouvernement en vue de soutenir la réforme démocratique est le suivant : « le Parlement doit disposer des outils nécessaires pour tenir le gouvernement responsable de la saine gestion des ressources publiques »³. En vertu de ce plan, les sous-ministres et les ministères doivent utiliser le Cadre de responsabilisation et de gestion récemment publié par le gouvernement pour faire rapport au Conseil du Trésor quant à la gestion des ressources.

³ http://www.pco-bcp.gc.ca/default.asp?Language=E&Page=Publications&doc=dr-rd/dr-rd_doc_e.htm#Messages

Un des chapitres du rapport de la vérificatrice générale du Canada présenté au Parlement en novembre 2003 portait sur la mesure du rendement du programme de prestations de revenu de l'assurance-emploi et sur la reddition de comptes à ce sujet. Même si la vérificatrice générale a reconnu que d'importants efforts étaient consacrés à la mesure du rendement de ce programme, elle a formulé des recommandations en vue d'une amélioration. La vérificatrice générale a également recommandé l'amélioration de la communication de l'information au Parlement en ce qui concerne l'incidence des modifications de 1996 à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans leur réponse à ce rapport, le Ministère et la Commission de l'assurance-emploi du Canada ont accepté ces recommandations et ont indiqué que les problèmes signalés à leur attention seraient réglés en priorité.

Le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées a présenté deux rapports en 2003 qui relèvent de la compétence de RHDCC. Ces rapports abordent des questions liées à l'alphabétisation et aux Autochtones vivant en milieu urbain. Les engagements pris par le Ministère en réponse à ces rapports ont été intégrés aux priorités pour 2004-2005.

Risques à l'échelle de l'organisation

L'évaluation des risques fait partie intégrante du processus ministériel de planification et d'établissement des priorités. Le Ministère a examiné les risques auxquels il est confronté au niveau de l'organisation à la lumière de son mandat et de son contexte opérationnel et a défini trois principaux secteurs à risque pour 2004-2005 :

- le soutien à la prestation de services et à l'administration des prestations offert aux Canadiens, et le soutien au gouvernement et aux ministres durant le processus de restructuration organisationnelle et de réorganisation interne;
- la responsabilisation diligente à l'égard des résultats, l'intendance des ressources et la transparence des décisions à la lumière des préoccupations et de la méfiance croissantes du public à l'égard des gouvernements et des fonctionnaires en ce qui a trait à l'utilisation et à la gestion de l'argent des contribuables; et
- le leadership exercé en matière de politiques et de programmes dans un contexte de compression des dépenses, de réaffectation interne et d'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement.

RHDCC doit veiller à ce que la prestation des services et l'administration des prestations ne soient pas interrompues durant cette période de transition et de transformation. Le Ministère doit également faire en sorte que la prestation de services et de conseils au gouvernement et au ministre ne soit pas non plus entravée.

Le Ministère est investi de la responsabilité de l'administration de milliards de dollars dans le cadre de nombreux programmes et services. Le public a des attentes croissantes en ce qui concerne l'intégrité des processus de gestion et la responsabilisation à l'égard des résultats.

De plus, le Ministère doit maintenir et renforcer sa capacité d'exercer un leadership en matière de politiques et de programmes afin de s'attaquer aux problèmes économiques et sociaux actuels et nouveaux auxquels sont confrontés les Canadiens dans un contexte d'une complexité grandissante, notamment de compression des dépenses.

Ces priorités et les résultats que RHDCC espère obtenir visent à aplanir les difficultés de son contexte opérationnel et à atténuer les risques. Un aperçu détaillé des risques du Ministère et de ses stratégies d'atténuation est présenté à l'annexe 2.

Plans et priorités par résultat stratégique

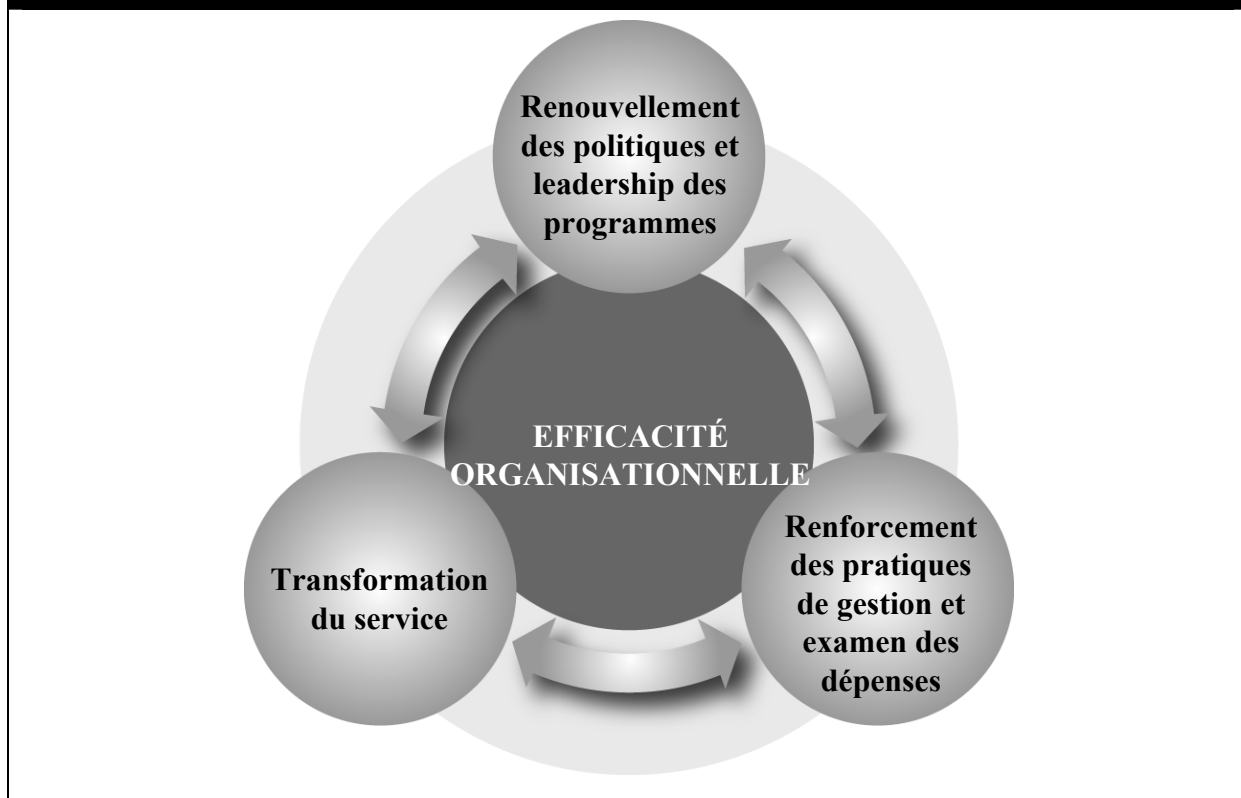
Introduction

À titre de nouveau ministère, RHDCC a entrepris d'établir de nouvelles priorités et de nouveaux résultats stratégiques se rapportant aux objectifs à atteindre pour ses programmes et services. Les priorités de RHDCC pour 2004-2005 se rapportant à ses politiques, à ses programmes et à ses services ont été établies pour chaque secteur d'activités afin de tenir compte des résultats stratégiques. Si on les considère ensemble, les priorités du Ministère peuvent être classées dans l'un des quatre domaines des thèmes stratégiques :

- renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes;
- transformation du service;
- renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses; et
- efficacité organisationnelle.

Le schéma 2 montre l'interdépendance de chacun de ces secteurs prioritaires stratégiques. Dans chacun de ces secteurs stratégiques, le Ministère a déterminé les endroits où il devra réaliser des progrès et la manière dont il se propose de le faire. De plus, le Ministère a défini les principaux résultats attendus relativement à son travail dans ces domaines – ce qu'il doit accomplir au cours de l'année de planification.

Schéma 2



Les priorités et les résultats qui y sont associés représentent le soutien du Ministère en ce qui concerne les engagements du gouvernement, la réponse à des problèmes importants auxquels sont confrontés les Canadiens et les secteurs où les pratiques de gestion doivent être renforcées. Ils constituent aussi la façon dont, en plus de la prestation de services et l'administration des prestations au quotidien, le Ministère obtiendra des résultats avantageux pour les Canadiens tels que définis par les résultats stratégiques. L'atteinte de ces résultats stratégiques ne dépend pas uniquement du Ministère. Sans partenaires, le Ministère seul ne peut pas atteindre ses objectifs. Le succès ne peut être obtenu qu'avec la participation active de tous les intervenants. Pour veiller à ce que les Canadiens disposent des outils dont ils ont besoin pour participer pleinement au marché du travail et à la société, la participation active d'une multitude de partenaires est nécessaire. Le Ministère jouera le rôle d'un catalyseur.

D'abord, la collaboration avec les provinces et les territoires est nécessaire étant donné leur responsabilité en matière d'éducation et de formation liée au marché du travail. RHDCC travaillera en étroite collaboration avec ses partenaires provinciaux et territoriaux et mettra sur les relations déjà établies, tant par l'entremise des forums multilatéraux existants que bilatéralement.

Les employeurs et les syndicats ont un rôle important en ce qui a trait à la formation en milieu de travail; les partenaires d'apprentissage, les organismes à but non lucratif et les groupes communautaires jouent un rôle essentiel dans la communication d'information et la prestation de services; et finalement, chaque personne est responsable de prendre des décisions personnelles se rapportant au perfectionnement de ses compétences. Tous ces intervenants doivent faire leur part pour que RHDCC atteigne pleinement ses objectifs.

La complexité du phénomène de l'itinérance nécessite l'adoption d'une démarche à volets multiples avec divers intervenants, y compris tous les ordres de gouvernement et les partenaires comme les secteurs bénévole et privé. L'Initiative nationale pour les sans-abri s'efforce de les regrouper, dans le cadre d'une démarche communautaire, afin de fournir un éventail de services continus destinés à répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri.

Renouvellement des politiques et leadership en matière de programmes

Le Canada continue de bénéficier d'un niveau de vie relativement élevé. Les pays qui continueront de prospérer dans l'avenir seront ceux qui pourront compter sur une main-d'œuvre hautement qualifiée, adaptable et productive.

La mondialisation, la nouvelle économie fondée sur le savoir et le ralentissement de la croissance de la population active sont de puissants facteurs qui contribuent à façonner les défis actuels du Canada en ce qui concerne le marché du travail. En outre, même si le Canada possède l'une des main-d'œuvre les plus instruites au monde, des lacunes dans les compétences sont à prévoir dans trois grands secteurs : le Canada se place moins bien que la plupart des autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) en ce qui concerne le nombre de diplômés en recherche avancée conférés; le Canada souffre d'une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs corps de métiers; et de nombreux Canadiens n'acquièrent pas les compétences de base en lecture et en écriture et les autres compétences essentielles dont ils ont besoin pour réussir dans l'économie fondée sur le savoir. Pour relever ces défis, RHDCC devra donner suite à son plan d'action concernant le capital humain en fonction de deux piliers de

base : 1) un plan d'action en matière d'apprentissage continu; 2) une stratégie en matière d'emploi et de compétences.

Le **plan d'action en matière d'apprentissage continu** de RHDCC aura pour but d'établir une culture d'apprentissage tout au long de la vie et mettra l'accent sur le développement des possibilités d'apprentissage pour les Canadiens. La **stratégie en matière d'emploi et de compétences** de RHDCC sera axée sur la modernisation des programmes d'emploi afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences et à obtenir le soutien dont ils ont besoin durant les périodes de chômage et les autres transitions d'emplois. Cette initiative s'attardera particulièrement au niveau du milieu de travail où le perfectionnement des compétences des travailleurs adultes formerait un élément clé de l'atteinte des résultats pour le Canada, tant maintenant que dans l'avenir. Le plan d'action comprend la mise au point d'une **stratégie des compétences en milieu de travail** qui mettra d'abord l'accent sur une intégration plus efficace des immigrants et sur le renforcement du perfectionnement des compétences et de la participation des Autochtones au marché du travail, donnerait un nouvel élan au modèle des conseils sectoriels et mettrait au point de nouvelles initiatives pour augmenter le nombre d'apprentis.

La mise en œuvre du plan d'action du Ministère concernant le capital humain nécessite la participation active des provinces et des territoires, ainsi que d'autres partenaires clés du domaine de l'apprentissage. Ainsi, RHDCC travaillera en collaboration avec les provinces et les territoires, de même qu'avec les employeurs, les syndicats, les partenaires du domaine de l'apprentissage et les organismes communautaires afin d'assurer un effort stratégique concerté et coordonné basé sur la participation et le soutien de l'ensemble des principaux intervenants de la société canadienne.

Transformation du service

RHDCC tient résolument à renouveler ses services et sa prestation de services en mettant l'accent sur les besoins des citoyens. La Modernisation du service pour les Canadiens a été entreprise en 2002 et le Ministère collaborera avec Développement social Canada afin d'accomplir des progrès dans ce domaine. Même si l'élaboration de concepts et de stratégies de transformation se poursuit, d'importants progrès ont été obtenus au cours de la dernière année dans les secteurs suivants :

- harmonisation des centres d'appels;
- amélioration de la gestion du numéro d'assurance sociale et du Registre d'assurance sociale;
- mise en œuvre à l'échelle nationale d'Interdec, le système en ligne de déclaration de quinzaine pour les prestataires d'assurance-emploi; et
- réception de plus de 50 % des demandes d'assurance-emploi par Appli-Web, ce qui améliore l'exhaustivité de l'information et la rapidité du traitement.

En 2004-2005, RHDCC continuera à collaborer avec Développement social Canada et d'autres partenaires afin d'améliorer les services et la prestation de services offerts aux Canadiens. Le Ministère s'affaire à renforcer la qualité et la rentabilité des programmes et des services qu'il offre en les rendant plus axés sur les clients, transparents, opportuns et intégrés. Dans le cadre de ce processus de modernisation et de transformation, et en raison de l'importance des programmes et des services offerts par le Ministère aux particuliers, aux entreprises, aux collectivités et aux

groupes communautaires, RHDCC a à cœur de veiller à ce que les Canadiens reçoivent un service ininterrompu.

RHDCC vise trois résultats clés dans ce secteur stratégique :

1. Collaborer avec Développement social Canada afin d'entreprendre d'importantes étapes de transformation en vue de concrétiser la Vision du service pour les Canadiens et de jeter les bases de l'amélioration du service et de l'administration des prestations;
2. Mettre la dernière main aux plans d'automatisation de la prestation des services d'assurance-emploi, conformément à la Vision du service; et
3. Élaborer des options se rapportant à la prestation de services et à la transformation des services.

Renforcement des pratiques de gestion et examen des dépenses

Le Ministère s'est engagé à observer des pratiques de gestion qui :

- assurent une saine gestion;
- renforcent l'efficacité de la gestion;
- renforcent l'intégrité de la prestation de services et des prestations;
- soutiennent l'atteinte et la responsabilisation à l'égard des résultats; et
- veillent à ce que les programmes, les services et les politiques fassent l'objet d'examins approfondis.

L'administration des programmes de subventions et contributions constitue un élément important des efforts du Ministère visant le renforcement de ses pratiques de **saine gestion**. Le Ministère a amorcé, en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, un examen indépendant par des tiers des programmes de subventions et contributions qui entraînera la prestation d'avis d'experts sur les modèles opérationnels les mieux appropriés pour l'exécution des programmes répondant aux normes les plus élevées d'administration et de responsabilisation.

Le Ministère procède également à la mise en œuvre intégrale d'une initiative de spécialisation et de concentration qui pourrait mener à la spécialisation d'étapes précises des processus.

À l'appui du **renforcement de l'efficacité de la gestion**, RHDCC s'emploiera également à renforcer les fonctions de vérification et d'évaluation du Ministère grâce au Comité de vérification et d'évaluation et à l'élaboration, par exemple, de vérifications fondées sur le risque et de plans d'évaluation. De plus, le Ministère mettra en œuvre la stratégie du gouvernement consistant à certifier les compétences en gestion financière de ses gestionnaires et contrôleurs et à amener ces derniers à mettre à jour leurs compétences. Dans le cadre d'initiatives à l'échelle du gouvernement, RHDCC s'affaire à renforcer l'importance des valeurs et de l'éthique dans le secteur public. Un élément important de ce travail a été la mise sur pied du Bureau de divulgation interne permettant aux employés de divulguer des renseignements se rapportant à des actes fautifs en milieu de travail sans crainte de représailles.

Dans le but d'**améliorer l'intégrité de la prestation des services et de l'administration des prestations**, RHDCC a élaboré, en partenariat avec Développement social Canada, une approche globale de la gestion de l'intégrité de la prestation des services et de l'administration des

prestations, afin de renforcer l'intégrité des programmes d'une manière uniforme et avec un objectif commun : veiller à ce que le bon client reçoive la bonne prestation au bon moment et pour la bonne raison.

RHDCC travaillera également à la mise en œuvre de trois initiatives prioritaires qui contribueront à l'amélioration notable de l'intégrité de la prestation des services et de l'administration des prestations :

- la première est l'initiative de gestion de l'intégrité et de l'identité du numéro d'assurance sociale (NAS) et du Registre d'assurance sociale (RAS), qui continuera le processus d'amélioration de l'intégrité du NAS/RAS et qui simplifiera les processus et les outils se rapportant à l'identité utilisés pour accéder aux programmes et aux services;
- la seconde est l'initiative d'intégration des données de l'état civil, qui prévoit la mise en œuvre d'un modèle national de liaison du RAS et des données de l'état civil des ministères fédéraux et des provinces/territoires, en mettant l'accent sur les données relatives aux naissances, aux mariages et aux décès (des provinces et des territoires) et sur les données d'admission (de Citoyenneté et Immigration Canada); et
- la troisième est l'initiative de gestion des risques et des opérations relatives à l'intégrité, qui assurera l'intégrité de l'exécution des programmes grâce à la mise en œuvre de mesures proactives à l'échelle de l'organisation visant à améliorer la détection des problèmes liés à l'intégrité. En même temps, l'accent sera mis sur l'uniformité, de façon à assurer l'équité et la transparence des décisions liées aux programmes.

Une composante clé du soutien de l'atteinte et de la **responsabilisation à l'égard des résultats** est l'amélioration de la qualité de la présentation de rapports au Parlement et au public. Pour veiller à ce que le Parlement dispose de renseignements uniformes et exhaustifs, des efforts sont fournis en vue d'adapter les secteurs d'activités ministériels en fonction des résultats stratégiques, des ressources et des mesures de rendement.

Un aspect important de l'efficacité organisationnelle et de la bonne gouvernance est le **réexamen continu des programmes, des politiques et des services** pour veiller à ce qu'ils tiennent compte des priorités du gouvernement, à ce qu'ils obtiennent les résultats souhaités et à ce qu'ils soient exécutés de manière efficace. Le Ministère a pris des engagements relativement à la réaffectation des dépenses pour 2004-2005 et prendra part au processus d'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement s'il y a lieu.

Efficacité organisationnelle

Les organisations efficaces fournissent un rendement organisationnel élevé à l'intérieur d'un cadre de gouvernance solide. RHDCC tient résolument à être une organisation efficace et a entrepris de nombreuses activités pour appuyer cette priorité, notamment :

- la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle pour soutenir les ministres;
- la mise en place d'une structure de comité pour assurer la prise de décisions efficaces par les cadres supérieurs et des mécanismes pour traiter des questions d'intérêt conjoint avec Développement social Canada;

- l'élaboration de résultats stratégiques et d'une architecture détaillée d'activités de programmes à l'appui;
- l'élaboration du mandat ministériel; et
- la détermination des priorités à l'appui du cadre de gestion et de responsabilisation.

L'un des éléments les plus importants de la gouvernance ministérielle sont les lois régissant l'établissement du ministère de même que les pouvoirs, les tâches et les fonctions des ministres; le mandat du ministère est prévu par la loi ministérielle. Actuellement, RHDCC exerce ses activités en vertu de la *Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines*. Le Ministère s'efforcera d'élaborer un projet de loi pour refléter son nouveau rôle et mandat.

En plus de mettre en œuvre les changements qui sont survenus dans le cadre de sa restructuration, le Ministère a poursuivi ses efforts visant à établir des pratiques de gestion efficaces en vue de promouvoir une main-d'œuvre efficace, renseignée, qualifiée et en mesure de s'adapter :

- information et mise à contribution des employés au sujet des valeurs et de l'éthique qu'ils doivent comprendre, respecter et appliquer en tant que fonctionnaires;
- mise en œuvre d'une stratégie de communication interne pour appuyer la gestion du changement;
- élaboration d'un plan ministériel de ressources humaines comprenant le perfectionnement des compétences en gestion des gestionnaires et des cadres de RHDCC; et
- atteinte ou dépassement des objectifs se rapportant aux langues officielles et à la diversité des employés.

Priorités détaillées par résultat stratégique

Le tableau suivant présente les priorités de RHDCC pour chacun de ses secteurs d'activités, en fonction des résultats stratégiques.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficaces.

Secteurs d'activités	Priorités
Prestations d'assurance-emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la prestation de services aux Canadiens en normalisant, simplifiant et automatisant les processus Internet, en mettant l'accent sur le libre-service et les options et les services automatisés interactifs pour les particuliers et en donnant aux employeurs la possibilité de remplir les relevés d'emploi sur le Web. • Fournir des renseignements opportuns et valables sur le rendement aux Parlementaires à l'aide d'indicateurs inclusifs et axés sur les clients. • Améliorer l'exactitude des paiements d'assurance-emploi en améliorant la qualité du traitement des demandes. • Améliorer l'intégrité du programme d'assurance-emploi en protégeant les renseignements personnels des clients et l'examen des activités de contrôle pour veiller à ce que les paiements soient versés aux bonnes personnes. • Fournir du soutien aux Canadiens dans les régions où le taux de chômage est élevé grâce à la mise en œuvre et à la surveillance d'un projet pilote de deux ans visant à améliorer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi dans ces régions pour répondre aux besoins des travailleurs saisonniers^a.
Programmes d'emploi	<p>Mesures actives d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'efficacité des mesures actives d'emploi^b à aider les Canadiens à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le conserver ainsi qu'à soutenir les employeurs dans la satisfaction de leurs besoins liés au marché du travail. • Travailler avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'une vision commune relative au marché du travail, qui tient compte des enjeux nouveaux et actuels en la matière. • Travailler en étroite collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor à l'égard du renouvellement des modalités entourant les prestations d'emploi et mesures de soutien.

a Le financement pour cette initiative a été annoncé après le budget de 2004 et n'est pas inclus dans les dépenses prévues.

b Les mesures actives d'emploi sont les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et les stratégies ciblant les groupes désavantagés sur le marché du travail ou en dehors du système de l'assurance-emploi.

Secteurs d'activités	Priorités
Programmes d'emploi (suite)	Stratégie emploi jeunesse (SEJ) <ul style="list-style-type: none">• Terminer la mise en œuvre de l'amélioration des compétences individuelles et une structure de présentation de rapports horizontale pour les 13 autres partenaires du gouvernement du Canada exécutant des programmes dans le cadre de la SEJ.
	Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) <ul style="list-style-type: none">• Travailler avec les intervenants à de nouvelles directives en matière de politique en vue de la mise en œuvre d'une stratégie renouvelée d'ici le 1^{er} avril 2005.• Dans le cadre de l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuit et les Premières Nations, collaborer avec Développement social Canada, Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada à l'élaboration d'une approche horizontale de l'exécution des programmes autochtones de développement de la petite enfance.
	Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) <ul style="list-style-type: none">• Conclure des accords de contribution avec les promoteurs des cinq projets relatifs au PCEA qui ont été approuvés et négociés avec huit promoteurs additionnels.
	Communautés minoritaires de langue officielle (CMLO) <ul style="list-style-type: none">• Mettre en œuvre des politiques pour assurer la continuité des activités du Fonds d'appui, pour soutenir le développement des ressources humaines, la croissance économique et la création/le maintien des emplois dans les CMLO.• Gérer un processus interministériel de participation communautaire afin d'élaborer des modèles d'exécution de programmes horizontaux pour le soutien à long terme des CMLO.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	782,8	854,9	845,6	834,8
Subventions et contributions non législatives	507,8	535,1	517,4	520,2
Paiements de transfert législatifs	0,2	0,2	0,2	0,2
Total des dépenses brutes	1 290,8	1 390,2	1 363,2	1 355,2
Prestations de revenu versées en				
vertu de l'assurance-emploi (partie I)	13 381,0 ^b	13 527,8	13 897,8	s/o ^c
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 053,2 ^b	2 092,9	2 092,9	s/o ^c
Total des prestations d'assurance-emploi	15 434,2	15 620,7	15 990,7	
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	58,4	55,2	52,0	
Total	16 783,4	17 066,1	17 405,9	
Équivalents temps plein	9 340	10 214	10 127	9 670

- a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
- b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.
- c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Compétitivité accrue 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.

Secteur d'activités	Priorités
Compétences en milieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer le cadre de la Stratégie des compétences en milieu de travail, comprenant des objectifs, des orientations stratégiques et des mesures visant à répondre aux besoins nouveaux et actuels en matière de compétences du marché du travail canadien et des milieux de travail de l'ensemble du pays. Travailler avec les conseils sectoriels, les syndicats et le système d'apprentissage pour veiller à ce que les exigences en matière de compétences des employeurs soient satisfaites et qu'ils aient accès à un vaste bassin de travailleurs talentueux et qualifiés. Promouvoir l'apprentissage et la formation dans les métiers spécialisés auprès des employeurs, des syndicats et des participants éventuels afin d'augmenter le nombre d'apprentis et de faciliter la mobilité dans tout le pays. Soutenir les groupes professionnels œuvrant dans tout le pays afin d'élaborer des outils et des processus d'évaluation et de reconnaissance justes et équitables pour faciliter l'entrée des travailleurs formés à l'étranger dans le marché du travail canadien.

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a			
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	43,0	44,7	45,0	45,2
Subventions et contributions non législatives	15,1	30,9	50,6	50,5
Total des dépenses brutes	58,1	75,6	95,6	95,7
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	42,9 ^b	64,7	64,7	s/o ^c
Total	101,0	140,3	160,3	
Équivalents temps plein	519	521	526	526

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

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.

Secteur d'activités	Priorités
Apprentissage	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre les améliorations au Programme canadien de prêts aux étudiants, y compris apporter aux lois et aux règlements les modifications nécessaires. • Améliorer la Subvention canadienne pour l'épargne-études et élaborer et mettre en œuvre le bon d'études canadien, y compris apporter aux règlements les modifications nécessaires. • Améliorer le soutien aux apprenants adultes en appuyant de nouveaux partenariats en matière d'alphabétisation, en élargissant les Réseaux d'apprentissage communautaires et en mettant à l'essai des approches novatrices pour surmonter les obstacles non financiers à l'apprentissage.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	96,1	148,7	183,5	201,7
Subventions et contributions non législatives	36,7	29,8	30,1	30,1
Paiements de transfert législatifs	804,5	821,8	930,3	956,3
Total des dépenses brutes	937,3	1 000,3	1 143,9	1 188,1
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	9,5 ^b	14,3	14,3	s/o ^c
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 374,1	1 254,7	1 130,2	892,0
Total	2 320,9	2 269,3	2 288,4	
Équivalents temps plein	463	408	408	408

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

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

Secteur d'activités	Priorités
Travail	<ul style="list-style-type: none"> Examiner la partie III (normes du travail) du <i>Code canadien du travail</i> afin de trouver des moyens pour que la législation appuie les milieux de travail modernes, souples, productifs et équitables. Élaborer une Stratégie d'intégration de l'équité en milieu de travail pour les Autochtones et les personnes handicapées afin de favoriser une meilleure représentation, la mobilité ascendante et le maintien de l'emploi au sein de ces deux groupes désignés. Mettre en œuvre une Stratégie autochtone des affaires du travail afin d'appuyer la politique fédérale visant les communautés autochtones, et ce, en ce qui concerne les négociations sur l'autonomie gouvernementale, le renforcement des capacités communautaires et la saine gestion. Mettre en œuvre une Stratégie internationale des affaires du travail dans le cadre de la politique commerciale et internationale du Canada, afin de guider les politiques, processus et mesures de soutien pour l'élaboration et la mise en œuvre d'accords de travail dans le cadre d'initiatives commerciales multilatérales et bilatérales. Élaborer des options stratégiques en vue d'une modernisation du système de rémunération des employés du gouvernement pour les accidents et les blessures en milieu de travail, à l'appui de la modernisation de la fonction publique et des principes administratifs et financiers sains.

Dépenses prévues

Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	56,6	57,9	51,6	52,2
Paiements de transfert non législatifs	3,3	3,9	3,9	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs	120,9	125,0	128,0	132,0
Total des dépenses brutes	180,8	186,8	183,5	188,1
Assurance-emploi (partie II) – Prestations d'emploi et mesures de soutien	0,3 ^b	0,7	0,7	s/o ^c
Total	181,1	187,5	184,2	
Équivalents temps plein	667	632	572	574

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.

c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

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

Secteur d'activités	Priorités
Sans-abri	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer la capacité communautaire de combler les lacunes dans le continuum de mesures de soutien au niveau local. • Favoriser la collaboration entre les collectivités, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé, les syndicats et les organismes non-gouvernementaux dans la lutte contre l'itinérance. • Accroître les connaissances et la compréhension concernant les questions et les tendances liées à l'itinérance afin de trouver des solutions efficaces.

Dépenses prévues	Autorités			
	(Redressées) ^a	Dépenses prévues		
Financement (en millions de dollars)	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	22,2	26,5	26,5	0,0
Subventions et contributions non législatives	137,3	169,1	106,3	0,0
Total	159,5	195,6	132,8	0,0
Équivalents temps plein	241	278	275	0

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Note : L'initiative nationale pour les sans-abri a été renouvelée pour les années 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

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

Secteur d'activités	Priorités
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir une prestation de services et une administration des prestations sans interruption. • Élaborer un cadre du capital humain basé sur les preuves qui guident les priorités stratégiques du Ministère. • Élaborer des stratégies de communication pour appuyer les ministres.

Dépenses prévues

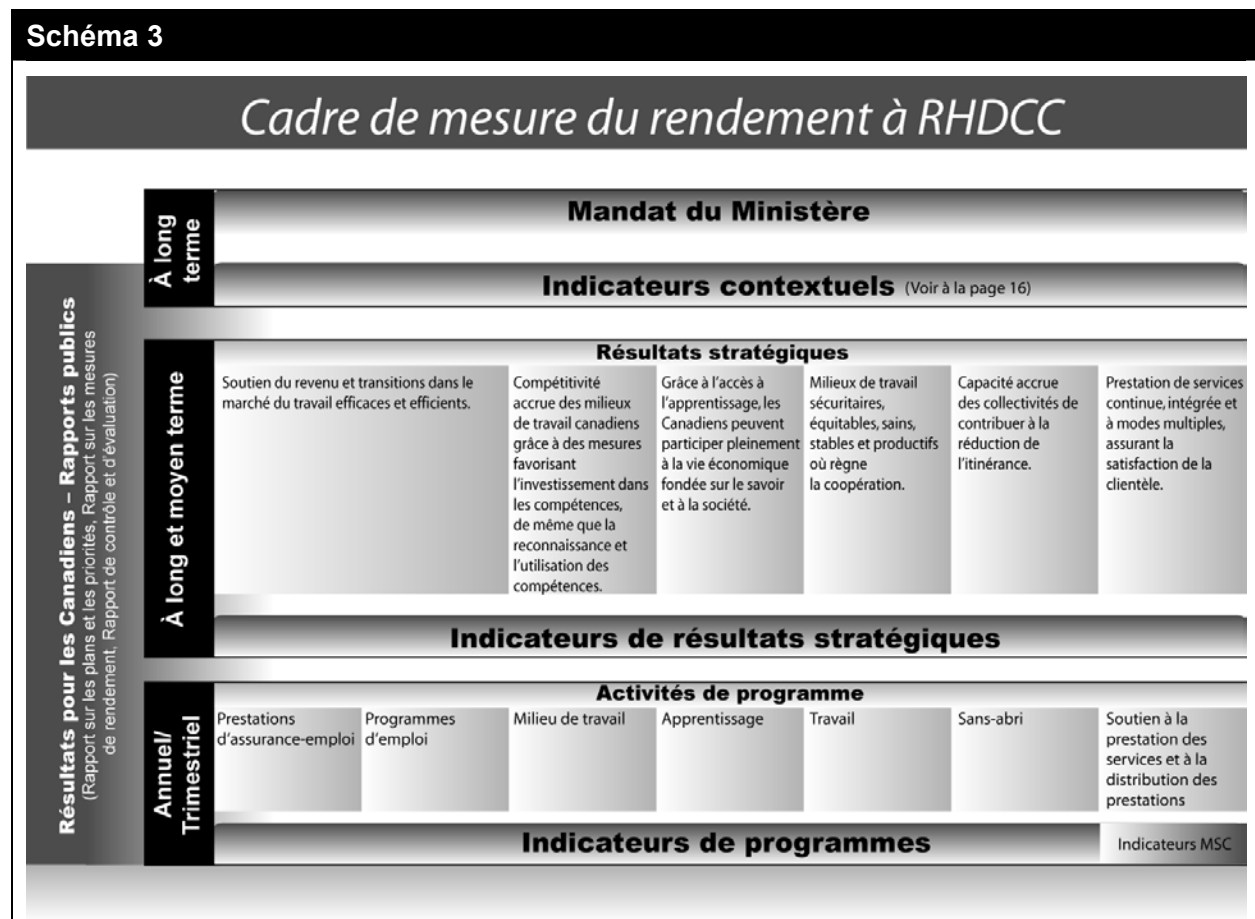
Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de fonctionnement brutes	286,2	216,5	217,3	218,1
Subventions et contributions non législatives	88,3	115,9	111,2	111,2
Total des dépenses brutes	374,5	332,4	328,5	329,3
Assurance-emploi (partie II) – Prestations				
d'emploi et mesures de soutien	18,1 ^b	14,6	14,6	s/o ^c
Total	392,6	347,0	343,1	
Équivalents temps plein	2 680	1 784	1 783	1 783

- a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
- b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.
- c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Cadre de mesure du rendement

La mesure du rendement constitue un outil essentiel pour permettre à un ministère de mettre l'accent sur l'atteinte de résultats et montrer la façon dont les programmes et les services profitent aux Canadiens. Avec un mandat et des secteurs d'activités nouveaux, RHDCC a entrepris un examen approfondi afin d'établir un nouveau cadre ministériel de mesure du rendement. Ce cadre facilitera la surveillance et la présentation des résultats. Le Ministère tente de trouver des indicateurs à long, à moyen et à court terme qui tiennent compte de son mandat et qui correspondent à ses résultats stratégiques, à ses politiques et à ses programmes.

RHDCC a déterminé les principaux éléments qui seront inclus dans son cadre de mesure du rendement. Le schéma 3 ci-dessous présente ces éléments.



Tout d'abord, pour mesurer le rendement, il est important de comprendre le contexte dans lequel le Ministère fournit ses programmes et ses services. Les **indicateurs contextuels** décrivent les contextes démographique, économique, social et du marché du travail et sont abordés à la section Survol de la planification du présent document. Les indicateurs contextuels comme la croissance de la population et le niveau d'activité économique se situent hors de la sphère d'influence de RHDCC, mais ils servent à déterminer le contexte de RHDCC et à influencer l'ensemble d'options relatives aux politiques et à la prestation de services offerts.

Deuxièmement, un ensemble d'indicateurs est nécessaire pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux résultats stratégiques du Ministère. Les résultats stratégiques sont les avantages

durables que RHDCC s'efforce d'obtenir pour les Canadiens, en collaboration avec d'autres parties. Les **indicateurs de résultats stratégiques**, comme le pourcentage de Canadiens sans emploi cherchant du travail pendant plus d'un an, sont les vastes mesures qui contribuent à faire le suivi des progrès par rapport à l'atteinte des résultats stratégiques fixés sur une période allant du moyen au long terme. Les politiques et les programmes de RHDCC seront évalués à la lumière de leur contribution par rapport à l'atteinte de ces résultats stratégiques. RHDCC n'est pas le seul à avoir une influence sur ces résultats – les gouvernements jouent aussi un rôle important, tout comme les principaux intervenants et les facteurs externes. Par exemple, le pourcentage de Canadiens âgés entre 18 et 24 ans qui fréquentent l'université ou un collège communautaire ne dépend pas seulement de l'éventail de programmes de RHDCC; ce nombre est aussi grandement influencé par l'économie, les taux d'emploi et d'intérêts, ainsi que par les politiques et les programmes des provinces et les mesures prises par les universités, les collèges et les particuliers. Dans le même ordre d'idées, les programmes du Ministère liés au travail, même s'ils ont des répercussions directes sur les milieux de travail qui relèvent de la compétence fédérale comme le domaine du transport et les institutions financières, ne forment qu'une petite partie de l'ensemble du milieu de travail canadien. RHDCC continuera à travailler sur cet ensemble d'indicateurs au cours de la prochaine année.

Finalement, RHDCC doit renouveler les **indicateurs de programmes** utilisés dans l'ancien ministère DRHC pour montrer que RHDCC effectue une gestion efficace des programmes et des services. Les indicateurs de programmes sont conçus pour fournir des résultats détaillés à court terme qui sont utilisés pour la surveillance et l'amélioration des programmes et des services – par exemple, le pourcentage des paiements exacts versés dans le cadre de l'assurance-emploi. Le Ministère se fie à l'ensemble existant d'indicateurs de programmes pour ce rapport, mais il en effectuera un examen approfondi au cours de la prochaine année.

Voici la liste initiale des résultats stratégiques et des indicateurs de programmes de RHDCC. Les sources et de plus amples renseignements au sujet des indicateurs de rendement de RHDCC sont disponibles à l'adresse suivante :
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/pprc.shtml.

RÉSULTAT STRATÉGIQUE***Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficaces***

Indicateurs de résultats stratégiques :	Indicateurs de programmes :
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pourcentage moyen des sans-emploi cherchant du travail (2003-2004) <ul style="list-style-type: none"> • 3 mois ou moins (au plus 13 sem.) : 66,3 % • De 4 à 6 mois (de 14 à 26 semaines) : 16,2 % • De 7 à 9 mois (de 27 à 38 semaines) : 5,1 % • De 10 à 12 mois (de 39 à 51 semaines) : 2,3 % • Un an ou plus (52 semaines et plus) : 10,1 % ▶ Pourcentage de sans-emploi ciblés par le programme de l'assurance-emploi potentiellement admissibles à recevoir des prestations : 2003 = 83,7 % ▶ Durée accrue de l'emploi pour les participants à des mesures actives d'emploi : les résultats réels seront signalés lorsque les données seront disponibles. ▶ Gains plus élevés pour les participants à des mesures actives d'emploi : les résultats réels seront signalés lorsque les données seront disponibles. ▶ Proportion moyenne de jeunes Canadiens (de 15 à 24 ans) qui fréquentent l'école ou ont un emploi = 90 % 	<p>Prestations d'assurance-emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage des demandes initiales et renouvelées qui sont réglées dans un délai de 21 jours de la date du dépôt et en dedans de 21 jours de la date d'enregistrement pour les demandes révisées : <i>Objectif : 85 %</i> • 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 du dépôt : <i>Objectif : 80 %</i> • Pourcentage d'appels inscrits pour audition du conseil arbitral dans les 30 jours de la réception de l'appel : <i>Objectif : 90 %</i> • 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) : <i>Objectif : 100 %</i> • Pourcentage des paiements exacts d'assurance-emploi (a.-e.) versés, mesuré par le système global de dépistage et calculé selon une moyenne mobile d'une période de 12 mois à l'échelle nationale : <i>Objectif : 95 %</i> • Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'a.-e. et aux mesures de dissuasion et de prévention : <i>Objectif : 539 millions de dollars</i> <p>Programmes d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre total de clients servis par les programmes d'emploi : <i>Objectif : 527 400</i> • Nombre de clients embauchés ou travailleurs indépendants à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi (financé par le Trésor ou l'a.-e.) : <i>Objectif : 245 700</i> • Prestations non versées (partie I de la <i>Loi sur l'a.-e.</i>) en raison de l'embauche de prestataires de l'a.-e. à la suite d'une intervention prévue par la partie II de la <i>Loi sur l'a.-e.</i> : <i>Objectif : 887 M\$</i> • Nombre de jeunes et d'Autochtones qui retournent à l'école à suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi : <i>Objectif : 58 100</i>

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Compétitivité accrue 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

Indicateurs de résultats stratégiques :	Indicateurs de programmes :
<ul style="list-style-type: none"> ▶ En 2003-2004, le coût unitaire de la main-d'œuvre a augmenté de 0,8 %, la productivité du travail est demeurée constante et le taux de rémunération horaire a augmenté de 0,8 %. ▶ Pourcentage de la main-d'œuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi : (2002) = 34,7 % ▶ Pourcentage de la main-d'œuvre adulte ayant participé à des activités de formation liées à l'emploi financées par l'employeur : (2002) = 25 % ▶ Rémunération des nouveaux immigrants diplômés de l'université en proportion à la rémunération des diplômés universitaires nés au Canada en 2000 = femmes 64 %, hommes 62 %, total 65 % 	<p>Compétences en milieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourcentage du marché du travail couvert par le réseau national des conseils sectoriels : <i>Objectif : 40 %</i> • Nombre de gens de métiers qui ont reçu un certificat portant le Sceau rouge : <i>Objectif : 13 000 par année</i>

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

Indicateurs de résultats stratégiques :

- ▶ Pourcentage de la population ayant un diplôme d'études postsecondaires (2003) :
De 25 à 34 ans = 52,8 %
De 25 à 64 ans = 44,0 %
- ▶ Pourcentage de la population adulte (âgée entre 25 et 64 ans) ayant pris part à des possibilités d'apprentissage des adultes : 2002 = 36,7 %
- ▶ Pourcentage des 18 à 24 ans qui ont fréquenté l'université ou le collège communautaire par revenu familial (1997) :

Université	Collège communautaire*
25 000 \$ ou moins = 19 %	25 000 \$ ou moins = 22 %
25 001 à 50 000 \$ = 21 %	25 001 à 50 000 \$ = 28 %
50 000 à 75 000 \$ = 23 %	50 000 à 75 000 \$ = 29 %
75 001 à 100 000 \$ = 24 %	75 001 à 100 000 \$ = 27 %
100 000 \$ et + = 38 %	100 000 \$ et + = 23 %
Total = 22 %	Total = 27 %

* Comprend les collèges communautaires, les cégeps et les écoles de formation professionnelle.

- ▶ Nombre d'adultes ayant fréquenté l'université ou le collège (entre 25 et 34 ans) = 8,4 %

Indicateurs de programmes :

Apprentissage

- Nombre de Canadiens qui tirent profit du Programme canadien de prêts aux étudiants (515 500 étudiants/emprunteurs en 2002-2003)
- Pourcentage de Canadiens âgés entre 0 et 17-ans qui sont bénéficiaires d'un Régime enregistré d'épargne-études (REEE) et qui reçoivent une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) : *Objectif : 32 %*
- Nombre de Canadiens qui ont accès aux possibilités d'apprentissage et qui profitent de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE) : *Objectif : 120 000*
- Nombre de Réseaux d'apprentissage communautaires en place : *Objectif : 160 d'ici décembre 2004*
- Pourcentage du total des demandes de prêts d'études canadiens traitées à la suite de la réception de la documentation complète : *Objectif : 80 % en un jour
100 % en deux jours*

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

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

Indicateurs de résultats stratégiques :

- ▶ Pourcentage du nombre d'heures de travail perdues par rapport au nombre d'heures de travail hebdomadaires habituel de tous les employés à temps plein = 3,6 % (2003).
- ▶ Taux d'incidence des blessures par 100 travailleurs, pour l'ensemble des employés relevant de la compétence fédérale = 5,79 (2002).
- ▶ Pourcentage du total des jours de travail perdus en raison des arrêts de travail = 0,05 % (2003).

Indicateurs de programmes :

Travail

- Pourcentage de conflits d'intérêts réglés grâce à la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail : *Objectif : 90 %*
- Pourcentage de plaintes de congédiement injustifié réglées par les inspecteurs (partie III normes du travail du *Code canadien du travail*) : *Objectif : 75 %*
- Taux d'incidence des blessures invalidantes mesurant le changement dans le taux de blessures et de maladies avec perte de temps et de décès au sein des industries relevant de la compétence fédérale d'une année à l'autre : *Objectif : réduire le taux d'incidence des blessures invalidantes de 10 % sur cinq ans dans les industries à risque élevé où nous ciblons des interventions proactives*

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

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

Indicateurs de résultats stratégiques :

- ▶ Nombre de partenaires financiers dans le cadre de l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) (2003) : 2 058 partenaires
- ▶ Pourcentage de partenaires financiers dans le cadre de l'INSA par secteur (2003) :
 - Organisme à but non lucratif : 50 %
 - Tous les ordres de gouvernement (p. ex. organisme fédéral, gouvernement provincial/territorial, administration régionale/municipale) : 27 %
 - Secteur privé : 9 %
 - Autres (p. ex. organismes confessionnels, syndicats, etc.): 14 %
- ▶ Refuges d'urgence au Canada (2003) : 316
- ▶ Logements de transition au Canada (2003) : 250

Indicateurs de programmes :

Sans-abri

- 61 évaluations de plans communautaires pour 1999–2003 : *Objectif : 100 %*
- 61 mises à jour de plans communautaires pour 2003–2006 : *Objectif : 100 %*
- Pourcentage des investissements dans le cadre dirigé vers le continuum de mesures de soutien et services basés sur les priorités établies par la collectivité : *Objectif : Au moins 75 % investi dans les priorités communautaires*
- Ratio du total des investissements dans le cadre de l'INSA versus la participation au financement par type de partenaires pour chaque province/territoire pour 1999-2003 et 2003-2006 : *Objectif : Ratio 1:5*
- Augmentation des sources d'information/de données accessibles sur les sans-abri : *Objectif : Preuve d'assimilation de données/d'information*

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

Indicateurs de résultats stratégiques :	Indicateurs de programmes :
<p>► Résultats du sondage de 2001-2002 sur la satisfaction de la clientèle, par programme de RHDCC :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurance – 77 % • Emploi – 83 % (Prestations d'emploi et mesures de soutien) • Apprentissage – 71 % (prêts aux étudiants) • Programme du travail – 69 % (Santé et sécurité au travail et Normes du travail) 	<p>Nota : Les indicateurs de la Modernisation du service pour les Canadiens pour mesurer la prestation de services sont en cours d'élaboration.</p>

Ressources humaines du Ministère

En plus des indicateurs décrits dans les résultats stratégiques ci-dessus, RHDCC présentera aussi les résultats réels se rapportant aux indicateurs suivants de la main-d'œuvre de RHDCC.

- Pourcentage de représentation des minorités visibles
- Pourcentage de représentation des Autochtones
- Pourcentage de représentation des personnes handicapées
- Pourcentage de représentation des femmes
- Plaintes liées aux langues officielles – Service au public
- Plaintes liées aux langues officielles – Langue de travail

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. Les stratégies de développement durable du Ministère sont mises à jour tous les trois ans et, en février 2004, le ministre de RHDCC, la ministre du Développement social et la ministre du Travail et ministre responsable des sans-abri ont présenté conjointement au Parlement une stratégie de développement durable de troisième génération. En raison de la réorganisation de DRHC, des stratégies ministérielles distinctes seront élaborées et présentées en 2006.

RHDCC va de l'avant en vue de respecter les engagements pris dans les stratégies de développement durable de DRHC, tout en les réexaminant dans le contexte du mandat du Ministère. Voici quelques-uns des objectifs devant être atteints cette année :

1. mise au point d'une vision du développement durable à RHDCC;
2. élaboration d'un outil pour intégrer le concept de développement durable aux nouveaux projets; et
3. mise en œuvre d'un service Internet pour la transmission des certificats médicaux ou des renseignements médicaux nécessaires pour les prestations de compassion et les prestations de maladie.

Pour obtenir des renseignements détaillés au sujet de la stratégie de développement durable actuelle, y compris ses objectifs et ses cibles précis, il est possible de se procurer une copie de la stratégie à l'adresse suivante : <http://www.RHDCC.gc.ca/fr/cs/saf/sa/sdd/sd.shtml>

Responsabilités spéciales du ministre

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Développement urbain durable et renouvellement de l'infrastructure dans le secteur riverain de Toronto

Secteurs d'activités	Priorités
Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto	<ul style="list-style-type: none"> Financement pour le développement de parcs et d'espaces verts (p. ex., urbanisme et développement du Parc du Commissaire et du Parc du Lac Ontario) Financement pour le développement d'infrastructures urbaines (p. ex., améliorations au réseau de transport en commun de la Commission de transport de Toronto et élaboration de plans pour West Don Lands) Financement d'autres projets visant à revitaliser et à reconstruire le secteur riverain de Toronto en vue de créer et de mettre en valeur des espaces publics (p. ex., projets liés à la culture, aux sports et aux installations récréatives)

Dépenses prévues				
Financement (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Subventions et contributions non législatives ^b	0,0	115,7	110,9	110,9
Total	0,0	115,7	110,9	110,9
Équivalents temps plein	0	0	0	0

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. En 2002-2003, Transports Canada a consacré 6,2 millions de dollars à cette initiative au nom de RHDCC. Les ressources de 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007 sont également inclus sous le résultat stratégique Prestation de services continue, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.

FICHE TECHNIQUE	
Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto (IRSRT) (Dépenses prévues en 2004-2005 : 115,7 M\$)	
Objectifs	Le but de l'IRSRT est de revitaliser le secteur riverain de Toronto en effectuant des investissements dans les infrastructures municipales traditionnelles telles le transport en commun et le réseau d'aqueduc, ainsi que dans un développement urbain plus contemporain, incluant les installations touristiques et la relance des secteurs post-industrialisés qui sont sous-utilisés. Il est prévu que les investissements dans ces secteurs conduiront à des bénéfices sociaux et économiques pour la région de Toronto.
Résultats attendus	Les résultats attendus de l'IRSRT sont : <ul style="list-style-type: none"> a) Un accès accru aux : <ul style="list-style-type: none"> • transports en commun; • logements abordables; • loisirs et tourisme; et • espaces commerciaux. b) Un renouvellement de l'infrastructure urbaine incluant : <ul style="list-style-type: none"> • des installations récréatives nouvelles ou améliorées; • des réseaux de transport élargis ou perfectionnés; • le renouvellement ou l'amélioration du système de traitement des eaux usées et des égouts; et • les développements commerciaux et résidentiels renouvelés ou améliorés. c) Une augmentation des perspectives économiques tels que: <ul style="list-style-type: none"> • des nouvelles opportunités d'emploi; • l'augmentation de l'investissement du secteur privé; • l'augmentation de la commercialité des terrains; et • l'accroissement du tourisme. d) Une meilleure gestion de l'environnement, par exemple: <ul style="list-style-type: none"> • la mise en valeur des terres; • l'assainissement du sol et mesures correctives en général; • l'augmentation et l'amélioration des terrains de stationnement et des espaces verts; et • l'augmentation et l'amélioration de la gestion de la protection envers les eaux de pluie et les inondations.
Partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Société de revitalisation en secteur riverain de Toronto • Gouvernement de l'Ontario (ministère du Renouvellement de l'infrastructure publique) • Ville de Toronto (Services de développement urbain)
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
Date de renouvellement	S/O
Évaluation complétée	Aucune à ce jour
Évaluation prévue	L'étendue du travail de vérification et d'évaluation qui doit être entrepris sera discutée durant les mois d'été, tandis que le groupe de Vérification et Évaluation élabore un plan à long terme.

ORGANISATION

Résultats stratégiques et secteurs d'activités

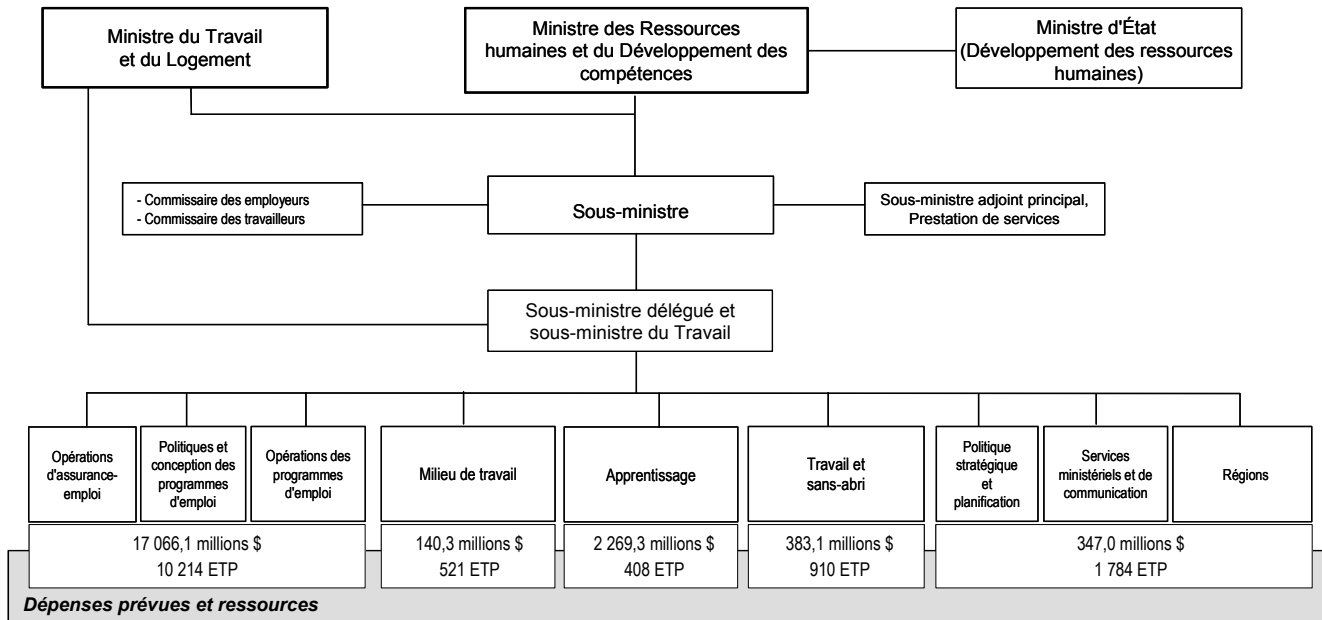
En 2004-2005 et par la suite, RHDCC mettra l'accent sur l'atteinte de ses résultats stratégiques en donnant suite aux initiatives les plus pertinentes et les plus importantes, en accordant une attention particulière aux réalisations. Les efforts du Ministère feront une différence dans la vie des Canadiens, qui peuvent s'attendre à recevoir les services de grande qualité qu'ils méritent. Ces efforts seront guidés par l'engagement de RHDCC relativement à une utilisation efficace et efficiente de nos ressources financières et humaines.

Le tableau ci-dessous présente les six résultats stratégiques que RHDCC s'emploie à fournir aux Canadiens ainsi que les liens entre nos secteurs d'activités (Prestations d'assurance-emploi, Programmes d'emploi, Compétences en milieu de travail, Apprentissage, Travail, Sans-abri et Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services) et les résultats stratégiques.

Résultats stratégiques et secteurs d'activités								
Dépenses prévues de 2004-2005								
Secteurs d'activité		Résultats stratégiques						Total
		Soutien du revenu et transitions dans le marché du travail efficaces et efficients.	Compétitivité accrue 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 des services continues, intégrée et à modes multiples, assurant la satisfaction de la clientèle.	
Prestations d'assurance-emploi	ÉTP	7 502						7 502
	MS	14 140,8 \$						14 140,8 \$
Programmes d'emploi	ÉTP	2 712						2 712
	MS	2 925,3 \$						2 925,3 \$
Compétences en milieu de travail	ÉTP		521					521
	MS		140,3 \$					140,3 \$
Apprentissage	ÉTP			408				408
	MS			2 269,3 \$				2 269,3 \$
Travail	ÉTP				632			632
	MS				187,5 \$			187,5 \$
Sans-abri	ÉTP					278		278
	MS					195,6 \$		195,6 \$
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services	ÉTP						1 784	1 784
	MS						347,0 \$	347,0 \$
Total	ÉTP	10 214	521	408	632	278	1 784	13 837
	MS	17 066,1 \$	140,3 \$	2 269,3 \$	187,5 \$	195,6 \$	347,0 \$	20 205,8 \$
Autres coûts								
Coûts d'assurance-emploi (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)								709,9 \$
Recouvrement d'indemnisation des accidentés du travail								(573,3)
Total des autres coûts								636,6 \$
Total RHDCC								20 842,4 \$

Responsabilisation

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

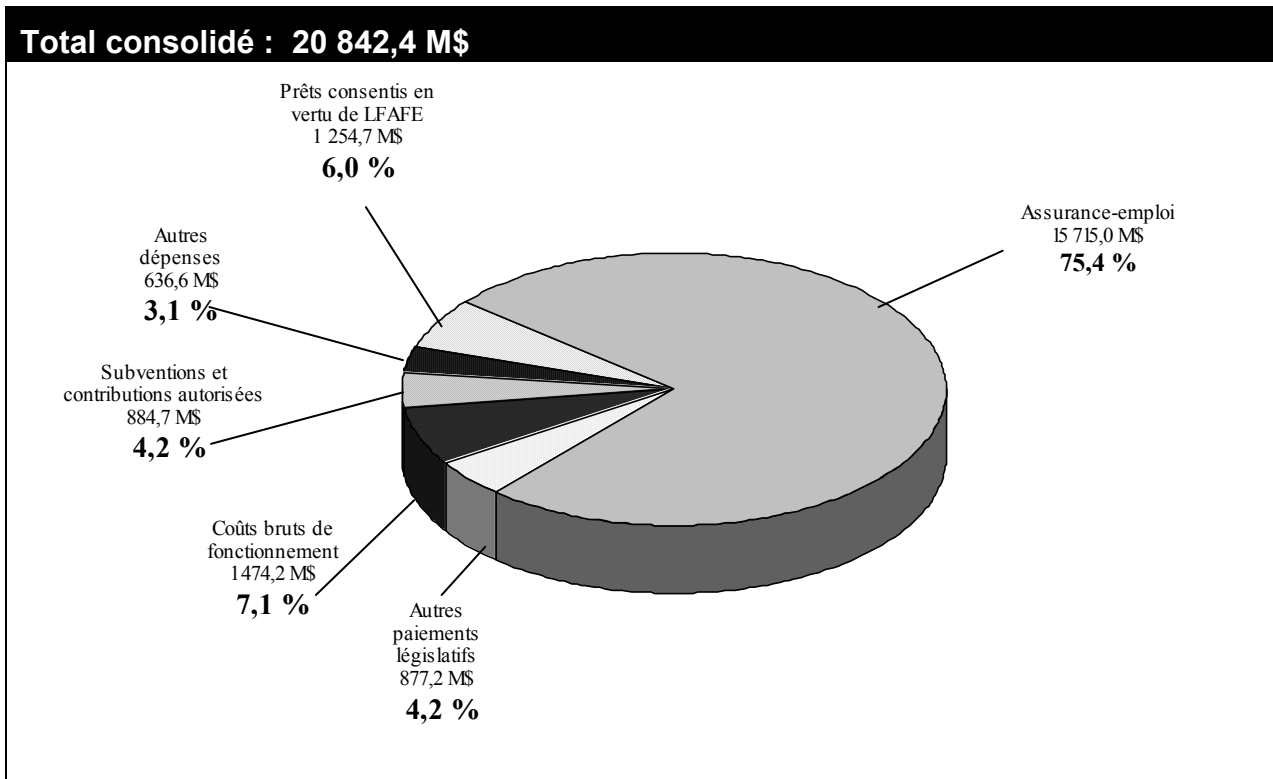


	<u>(en millions de dollars)</u>	<u>ETP</u>
Total pour 2004-2005 – Dépenses prévues et ressources	20 205,8	13 837
Autres coûts :		
<i>Coûts d'a.-e. (Coûts d'administration des autres ministères du gouvernement et créances douteuses)</i>	709,9	
<i>Recouvrements liés à l'indemnisation des accidentés du travail</i>	(73,3)	
TOTAL RHDC	20 842,4	13 837

Dépenses prévues du Ministère

Profil des dépenses prévues en 2004-2005

Les dépenses de RHDCC s'élèvent à plus de 20 milliards de dollars, dont 17 milliards ou 85 % 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* (LFAFE) et d'autres paiements de transfert législatifs.



Dépenses prévues du ministère

Secteurs d'activité (en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Budgétaire				
Prestations d'assurance-emploi	517,1	557,8	553,4	552,9
Programmes d'emploi	773,7	832,4	809,8	802,3
Compétences professionnelles	58,1	75,6	95,6	95,7
Apprentissage	937,3	1 000,3	1 143,9	1 188,1
Travail	180,8	186,8	183,5	188,1
Sans-abri	159,5	195,6	132,8	-
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services	374,5	332,4	328,5	329,3
Dépenses brutes	3 001,0	3 180,9	3 247,5	3 156,4
Recettes disponibles	(884,6)	(895,2)	(892,6)	(897,7)
Dépenses nettes	2 116,4	2 285,7	2 354,9	2 258,7
Non budgétaire				
Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants	1 374,1	1 254,7	1 130,2	892,0
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	17 159,8 ^b	17 344,2	17 707,9	s/o ^c
Autres comptes à fins déterminées	58,4	55,2	52,0	s/o
Recouvrements ministériels imputés au Régime de pensions du Canada	10,1	9,3	9,3	s/o
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du Régime de pensions du Canada	(96,3)	(106,7)	(106,0)	s/o
Total pour RHDCC	20 622,5	20 842,4	21 148,3	
Équivalents temps plein	13 910	13 837	13 691	12 961

- a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
- b. Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.
- c. Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.

Points financiers en relief :

Le ministère prévoit un montant de dépenses de 20 842,4 millions de dollars pour l'année 2004-2005. Cela représente une augmentation de 219,9 millions de dollars par rapport aux autorités redressées de 20 622,5 millions de dollars de l'année 2003-2004. Cet écart s'explique principalement par :

- Une augmentation de 67 millions de dollars pour les paiements de transfert législatifs provenant de l'introduction du nouveau Bon d'études canadien (85 millions de dollars) et la bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (20 millions de dollars) tel que communiqué dans le Budget 2004 et la diminution du Programme canadien de prêts aux étudiants à la suite des changements législatifs survenus durant l'année (38 millions de dollars);
- Une augmentation nette de 96 millions de dollars des subventions et contributions principalement attribuable au Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto de 116 millions de dollars (transfert de responsabilité de Transport Canada), 35 millions de dollars pour la phase II de l'Initiative nationale pour les sans-abri, 23 millions de dollars pour les programmes pour

Autochtones et une diminution importante de 85 millions de dollars relativement à la subvention en 2003-2004 sur le Conseil canadien sur l'apprentissage pour encourager et soutenir la prise de décision dans l'ensemble des secteurs de l'apprentissage continu;

- Une augmentation de 184 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. L'augmentation des prestations est due à la hausse de 2,5 % de la moyenne des prestations hebdomadaire en partie contrebalancée par une baisse de 1,4 % du nombre de bénéficiaires; et
- Une diminution de 119 millions de dollars due à l'impact des remboursements des emprunteurs au portefeuille des prêts aux étudiants régis sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

Pour l'année 2005-2006, le ministère prévoit un montant de dépenses de 21 148,3 millions de dollars qui représente une augmentation de 305,9 millions de dollars par rapport aux dépenses prévues de l'année 2004-2005. Les changements majeurs sont principalement attribuables à :

- Une augmentation de 119 millions de dollars en paiements de transfert législatifs qui découle principalement de l'annonce du Budget 2004 concernant la bonification de la Subvention canadienne pour l'épargne-études (60 millions de dollars additionnels) et le Programme canadien de prêts aux étudiants (59 millions de dollars additionnels);
- Une diminution de 63 millions de dollars en subventions et contributions qui représente le report de fonds des contributions de 2003-2004 à 2004-2005 pour l'Initiative nationale pour les sans-abri;
- Une diminution de 125 millions de dollars due à l'impact des remboursements des emprunteurs au portefeuille des prêts aux étudiants régis sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*; et
- Une augmentation de 364 millions de dollars pour le Compte d'assurance-emploi. La croissance des dépenses reflète l'augmentation dans la projection du nombre de personnes éligibles aux prestations et à l'augmentation dans la moyenne des prestations.

Pour l'année 2006-2007, les dépenses prévues nettes du ministère, excluant les comptes à fins déterminées, sont déterminées à 3 150,7 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 334,4 millions de dollars par rapport aux dépenses nettes prévues de l'année 2005-2006.

Cet écart est principalement dû à :

- une augmentation de 22 millions de dollars en paiements de transfert législatifs qui découle de l'annonce du Budget 2004 pour le bon d'études canadien (15 millions de dollars additionnels) et pour le programme de prêts aux étudiants (7 millions de dollars additionnels);
- une diminution de 133 millions de dollars en fonds d'opérations ainsi qu'en subventions et contributions pour l'Initiative nationale pour les sans-abri, étant donné que l'Initiative a été prolongée seulement pour les années 2003-2004 à 2005-2006; et
- une diminution de 238 millions de dollars due à l'impact des remboursements des emprunteurs au portefeuille des prêts aux étudiants régis sous la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*.

ANNEXES

Annexe 1 : Division des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada

Annexe 2 : Profil de risque de l'organisation et stratégies de redressement pour Ressources humaines et Développement des compétences en 2004-2005

Annexe 3 : Sommaire des paiements de transfert

Annexe 4 : Détails sur les programmes de paiements de transfert (Subventions et contributions)

Fiches techniques des paiements de transfert

Fiche technique 1 : Stratégie emploi jeunesse

Fiche technique 2 : Programme national d'alphabétisation

Fiche technique 3 : Initiative nationale pour les sans-abri

Fiche technique 4 : Stratégie de développement des ressources humaines autochtones

Fiche technique 5 : Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Fiche technique 6 : Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Fiche technique 7 : Programme des conseils sectoriels

Fiche technique 8 : Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle

Fiche technique 9 : Projets pilotes concernant les travailleurs âgés

Annexe 5 : Fondations (subventions conditionnelles)

- La fondation Peter Gzowski
- Collège Frontière
- Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire
- Conseil canadien sur l'apprentissage

Annexe 6 : Principaux programmes ou initiatives

Annexe 7 : Détails des recettes disponibles et non disponibles

Annexe 8 : Coût net des programmes pour l'année budgétaire

Annexe 9 : Comptes à fins déterminées

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

Annexe 10 : Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses 2004-2005

Annexe 11 : Prêts (non budgétaires)

Annexe 12 : Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

Annexe 13 : Principales initiatives réglementaires

Annexe 14 : Initiatives horizontales

- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- Programme de partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
- Stratégie emploi jeunesse
- Ententes sur le développement du marché du travail
- Programme des conseils sectoriels
- Reconnaissance des titres de compétences étrangers
- Projets pilotes concernant les travailleurs âgés
- Programme canadien de prêts aux étudiants
- Programme national d'alphabétisation
- Initiative nationale pour les sans-abri
- Service Canada
- Initiative de revitalisation du secteur riverain de Toronto

Annexe 1 : Division des responsabilités de l'ancien Développement des ressources humaines Canada

Suite à l'annonce de la réorganisation du gouvernement le 12 décembre 2003, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a été divisé en deux nouveaux ministères : Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) et Développement social Canada (DSC). Le tableau suivant démontre la division des responsabilités de l'ancien DRHC aux nouveaux ministères.

Responsabilités de DRHC	Responsabilités de RHDCC	Responsabilités de DSC
<p>Direction générale de l'Assurance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des politiques • Conception des programmes • Traitement des demandes • Appels • Enquêtes et contrôle • Maintien et amélioration des opérations et des programmes • Numéros d'assurance sociale/Immatriculation aux assurances sociales 	<p>Opérations de l'assurance-emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traitement des demandes • Appels • Enquêtes et contrôle • Maintien et amélioration des opérations et des programmes 	<p>Modernisation du service pour les Canadiens</p> <ul style="list-style-type: none"> • Numéros d'assurance sociale/Immatriculation aux assurances sociales
<p>Direction générale des programmes d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des politiques • Conception des programmes • Programme des travailleurs étrangers • Placement • Information sur le marché du travail • Prestations d'emploi et mesures de soutien • Ententes sur le développement du marché du travail • Stratégie de développement des ressources humaines autochtones • Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones • Stratégie emploi jeunesse • Adaptation au marché du travail • Fonds d'intégration 	<p>Élaboration et conception des programmes d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Élaboration des politiques de l'assurance-emploi et des Programmes d'emploi • Conception des programmes • Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones <p>Milieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme des travailleurs étrangers • Placement • Information sur le marché du travail <p>Opérations des programmes d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestations d'emploi et mesures de soutien • Ententes sur le développement du marché du travail • Stratégie de développement des ressources humaines autochtones • Stratégie emploi jeunesse • Adaptation au marché du travail et communautés minoritaires de langue officielle 	<p>Programmes de la sécurité du revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fonds d'intégration

Responsabilités de DRHC	Responsabilités de RHDCC	Responsabilités de DSC
<p>Programmes d'investissement dans la personne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenariats en ressources humaines • Aide financière aux étudiants • Subvention canadienne pour l'épargne-études • Secrétariat national à l'alphabétisation • Bureau des technologies d'apprentissage • Bureau de la condition des personnes handicapées • Développement social • Initiatives du secteur bénévole et communautaire • Communautés minoritaires de langue officielle • Programme des initiatives d'apprentissage • Programme de mobilité académique internationale 	<p>Milieu de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenariats en ressources humaines <p>Apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide financière aux étudiants • Subvention canadienne pour l'épargne-études • Secrétariat national à l'alphabétisation • Bureau des technologies d'apprentissage • Programme des initiatives d'apprentissage • Programme de mobilité académique internationale 	<p>Programmes de la sécurité du revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bureau de la condition des personnes handicapées • Initiatives du secteur bénévole • Développement social
<p>Programmes de la sécurité du revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme de la Sécurité de la vieillesse • Régime de pensions du Canada 		<p>Programmes de la sécurité du revenu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programme de la Sécurité de la vieillesse • Régime de pensions du Canada
<p>Programme du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service fédéral de médiation et de conciliation • Opérations de travail • Politique stratégique et Affaires internationales du travail • Information sur les lieux de travail • Affaires du travail autochtones 	<p>Travail et Sans-abri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service fédéral de médiation et de conciliation • Opérations nationales du travail • Affaires intergouvernementales • Affaires internationales du travail • Recherche et analyse de l'information sur les lieux de travail • Affaires du travail autochtones 	
<p>Sans-abri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétariat national pour les sans-abri 	<p>Travail et Sans-abri</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétariat national pour les sans-abri 	
<p>Politique stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique sociale • Politique sur le marché du travail • Politique sur l'apprentissage • Relations intergouvernementales • Stratégie et coordination • Direction des connaissances 	<p>Politique stratégique et planification</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique sur le marché du travail • Politique sur l'apprentissage • Relations intergouvernementales • Stratégie et coordination • Recherche et coordination (anciennement Direction des connaissances) 	<p>Orientation stratégique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique sociale • Relations intergouvernementales • Stratégie et coordination • Direction des connaissances

Responsabilités de DRHC	Responsabilités de RHDCC	Responsabilités de DSC
Affaires ministérielles et planification <ul style="list-style-type: none"> • Planification ministérielle • Mesures de rendement et imputabilité • Vérification interne • Évaluation • Notes d'information, documents du Cabinet et Affaires parlementaires • Correspondance ministérielle • Comités exécutifs 	Politique stratégique et planification <ul style="list-style-type: none"> • Planification ministérielle • Mesures de rendement et imputabilité • Vérification interne • Évaluation Affaires ministérielles et communication <ul style="list-style-type: none"> • Notes d'information, documents du Cabinet et Affaires parlementaires • Correspondance ministérielle • Comités exécutifs 	Orientation stratégique <ul style="list-style-type: none"> • Planification ministérielle • Mesures de rendement et imputabilité • Vérification interne • Évaluation Affaires ministérielles et publiques <ul style="list-style-type: none"> • Notes d'information, documents du Cabinet et Affaires parlementaires • Correspondance ministérielle • Comités exécutifs
Communications <ul style="list-style-type: none"> • Communications 	Affaires ministérielles et communication <ul style="list-style-type: none"> • Communications 	Affaires ministérielles et publiques <ul style="list-style-type: none"> • Communications
Ressources humaines		Ressources humaines^a
Services financiers et administratifs		Services financiers et administratifs^a
Systèmes		Systèmes^a
Modernisation du service pour les Canadiens <ul style="list-style-type: none"> • Modernisation du service pour les Canadiens 		Modernisation du service pour les Canadiens <ul style="list-style-type: none"> • Modernisation du service pour les Canadiens
Prestation de services <ul style="list-style-type: none"> • Prestation de services à l'échelle de l'organisation (Internet et téléphone) • Prestation de services en personne et versements de paiements • Programme régional et local et prestation de services, incluant les Centres de ressources humaines du Canada 	Prestation de services et paiements <ul style="list-style-type: none"> • Prestation de services en personne et versements de paiements^b • Programme régional et local et prestation de services, incluant les Centres de ressources humaines du Canada^b 	Modernisation du service pour les Canadiens <ul style="list-style-type: none"> • Prestation de services à l'échelle de l'organisation (Internet et téléphone)^c

a. Ces services relèvent de Développement social Canada, qui fournit des services aux deux ministères.

b. La responsabilité de ces services incombe à Ressources humaines et Développement des compétences Canada, qui les fournit pour le compte des deux ministères.

c. La responsabilité pour la prestation de services à l'échelle de l'organisation (Internet et téléphone) incombe à Développement social Canada, qui fournit ces services pour le compte des deux ministères.

Annexe 2 : Profil de risque de l'organisation et stratégies de redressement pour Ressources humaines et Développement des compétences en 2004-2005

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
<p>Appuyer l'offre de services et le paiement de prestations aux Canadiens tout en assurant le soutien nécessaire au gouvernement et aux ministres au fil d'un processus de restructuration organisationnelle et de réorganisation interne</p> <p>Contexte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformation des modes de fonctionnement continuant de créer des risques de perturbation des services, d'autant plus qu'elle s'effectue parallèlement à un changement organisationnel. • Contraintes permanentes au chapitre des ressources et nouvelles mesures d'austérité qui pourraient résulter de l'examen des dépenses. • Perturbations possibles en raison d'un conflit de travail avec l'AFPC. <p>Enjeux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuer à offrir aux clients les prestations et les services auxquels ils ont droit avec un maximum d'efficacité, d'efficience et de cohérence, dans un contexte de transformation des services et de changement organisationnel. • Répondre aux attentes de plus en plus élevées des clients quant à la modernisation et à la qualité des systèmes utilisés et des services offerts. • Établir des partenariats efficaces avec d'autres ministères, d'autres ordres de gouvernement, les institutions, les employeurs et les organisations communautaires en s'appuyant sur des principes de responsabilisation, d'ouverture et de transparence. • S'adapter à l'évolution de l'environnement et donner suite simultanément à des priorités concurrentielles. 	<p>Assurer le maintien des services et du paiement des prestations aux Canadiens et offrir le soutien nécessaire au gouvernement et aux ministres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assurer le maintien sans interruption des services et du paiement des prestations. • Mettre en œuvre la stratégie de transformation du service. • Élaborer, de concert avec Développement social Canada et l'Agence du revenu du Canada, des options pour la prestation et la transformation des services. • Mettre au point des plans pour instaurer une plus grande automatisation dans la prestation des services de l'assurance-emploi dans le contexte de la Vision du service. • Fournir en temps utile aux parlementaires des données pertinentes sur le rendement au chapitre de l'assurance-emploi. • Assurer une plus grande exactitude des paiements d'assurance-emploi. • Mettre en place une nouvelle structure organisationnelle. • Établir une structure de comité pour assurer une prise de décisions efficace par les cadres supérieurs et des mécanismes pour régler les questions d'intérêt commun avec Développement social Canada. • Établir des objectifs stratégiques et une architecture détaillée pour les activités de programme correspondantes. • Définir un mandat ministériel. • Déterminer les priorités à l'appui du Cadre de responsabilisation de gestion. • Amorcer le travail nécessaire à l'adoption de la nouvelle loi constituant le Ministère. • Mettre en œuvre une stratégie de communication interne pour faciliter la gestion du changement. • Élaborer un plan touchant les ressources humaines.

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
<p>Faire valoir que l'on se montre responsable des résultats obtenus, que l'on assure une saine administration des ressources et que les décisions sont prises dans un souci de transparence compte tenu des préoccupations et du scepticisme du public à l'égard de l'utilisation et de la gestion des fonds publics par les gouvernements et leurs fonctionnaires</p> <p>Contexte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il demeure délicat de s'assurer l'appui continu de la population. • Le Ministère est responsable de l'administration et du versement de milliards de dollars en fonds publics. • Des problèmes d'intégrité ont miné le gouvernement fédéral sur plusieurs fronts, y compris la gestion des finances gouvernementales, la prestation des services et la protection des renseignements personnels. Il est possible que certains dossiers pangouvernementaux aient fait augmenter les risques encore davantage. • Le public a des attentes de plus en plus élevées quant à la qualité des services et à la responsabilisation à l'égard des résultats. <p>Enjeux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux attentes des citoyens qui veulent des systèmes et des services plus modernes; maintenir l'intégrité et la saine administration des finances publiques; assurer le traitement adéquat et la protection des renseignements personnels. • Renforcer la capacité du Ministère à gérer efficacement ses programmes et ses budgets. • Veiller à ce que les employés comprennent et respectent les valeurs et les règles d'éthique auxquelles adhère la fonction publique. 	<p>Répondre aux attentes du public qui souhaite une meilleure reddition de comptes et davantage d'intégrité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procéder à la mise en œuvre de l'initiative de spécialisation et concentration. • Formuler des recommandations à la suite de l'examen externe détaillé des programmes de subventions et de contributions. • Élaborer des plans de vérification et d'évaluation fondés sur le risque. • Appliquer une stratégie visant le perfectionnement des gestionnaires et des employés en matière de gestion financière. • Insister auprès des employés quant à l'importance des valeurs et des règles d'éthique de la fonction publique. • Assurer une plus grande intégrité dans le service et le versement des prestations. • Accroître la qualité des rapports présentés au Parlement et au grand public. • Procéder à un nouvel examen des programmes, des politiques et des services.

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
<p>Offrir un leadership en matière de politiques et de programmes dans un contexte de restrictions budgétaires, de réaffectation interne des ressources et d'examen des dépenses dans l'ensemble du gouvernement</p> <p>Contexte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un nouveau ministère. • Environnement de plus en plus complexe assorti notamment de contraintes budgétaires. • Perte au chapitre de la connaissance du ministère et de mémoire organisationnelle en raison du partage des ressources entre RHDCC et DSC. • Recours à Développement social Canada pour les services ministériels communs. <p>Enjeux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabiliser le fonctionnement de la nouvelle organisation pendant la période de transition tout en progressant dans la réalisation du plan stratégique du ministère et dans la transformation des programmes et des initiatives. • Harmoniser les objectifs, les ressources et les responsabilités avec le nouveau mandat et les nouvelles priorités du ministère. • Assurer la mobilisation, le soutien, la formation et le perfectionnement des employés au fil de la transformation des modes de fonctionnement. 	<p>Offrir le leadership nécessaire pour assurer une gestion financière responsable et une connaissance suffisante du Ministère</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établir un cadre de développement du capital humain. • Améliorer l'efficacité des mesures actives d'emploi. • Travailler avec les provinces et les territoires à l'élaboration d'une vision commune relative au marché du travail, qui tient compte des enjeux nouveaux et actuels en la matière. • Assurer la mise en œuvre et le suivi d'un projet pilote de deux ans pour améliorer l'aide offerte par l'assurance-emploi dans les régions à fort taux de chômage de manière à répondre aux besoins des travailleurs saisonniers. • Terminer la mise en œuvre du volet Amélioration des compétences individuelles et d'une structure horizontale de reddition de comptes pour les 13 autres ministères partenaires dans l'exécution des programmes de la SEJ. • Collaborer avec les intervenants au titre des nouvelles orientations stratégiques proposées pour le renouvellement de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones au 1^{er} avril 2005. • Appliquer une approche horizontale pour l'administration du programme de développement de la petite enfance chez les Autochtones. • Négocier et conclure des accords de contribution avec les cinq promoteurs des projets PCEA qui ont été approuvés. • Mettre en œuvre des politiques pour assurer le maintien du financement de soutien pour les CLOSM. • Mener un processus de mobilisation interministérielle et communautaire en vue d'établir des modèles pour l'exécution horizontale des programmes afin d'assurer un soutien à long terme aux CLOSM. • Établir un cadre de politique stratégique pour les compétences en milieu de travail. • Collaborer avec les conseils sectoriels, les syndicats et le milieu de l'éducation. • Faire la promotion de la formation des apprentis et dans les métiers spécialisés auprès des employeurs, des syndicats et des participants possibles. • Travailler à l'échelle pancanadienne aux fins de l'élaboration de mécanismes et d'outils justes et équitables pour l'évaluation et la reconnaissance des titres afin de faciliter l'intégration des travailleurs formés à l'étranger sur le marché du travail canadien. • Apporter des améliorations au PCPE. • Apporter des améliorations à la Subvention canadienne pour l'épargne-études et mettre en œuvre le Bon d'études canadien. • Améliorer le soutien offert aux apprenants adultes. • Revoir la partie III du <i>Code canadien du travail</i>.

Principaux secteurs de risque	Stratégies de redressement
	<ul style="list-style-type: none">• Élaborer une stratégie d'intégration au milieu de travail permettant d'assurer une meilleure représentation.• Élaborer une stratégie relativement au travail des Autochtones.• Élaborer une stratégie sur les aspects internationaux du travail.• Préparer des options stratégiques aux fins d'un système modernisé de rémunération des employés gouvernementaux.• Rendre les collectivités plus aptes à combler les lacunes au chapitre des mesures de soutien pour les sans-abri.• Favoriser la collaboration dans le dossier des sans-abri.• Favoriser une plus grande connaissance et une meilleure compréhension des questions touchant les sans-abri.

Annexe 3 : Sommaire des paiements de transfert

Sommaire des paiements de transfert par Secteurs d'activités				
(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Prestations d'assurance-emploi				
(L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,2	0,2	0,2	0,2
Programmes d'emploi				
Subventions et contributions	507,8	535,1	517,4	520,2
Compétences professionnelles				
Subventions et contributions	15,1	30,9	50,6	50,5
Apprentissage				
(L) Bon d'études canadien	0,0	85,0	85,0	100,0
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études	394,1	405,0	468,0	470,0
(L) Subventions canadiennes pour études	66,8	79,8	126,4	131,2
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	0,0	0,0	0,0	0,0
(L) Financement direct – <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	266,3	157,2	179,3	199,9
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	0,2	0,5	0,2	0,1
(L) Obligations contractées aux termes de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	(28,1)	18,9	10,4	5,3
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	105,2	75,4	61,0	49,8
Subventions et contributions	36,7	29,8	30,1	30,1
	841,2	851,6	960,4	986,4
Travail				
Subventions, contributions et paiements législatifs	3,3	3,9	3,9	3,9
Sans-abri				
Subventions et contributions	137,3	169,1	106,3	0,0
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services				
Subventions et contributions	88,3	115,9	111,2	111,2
Total des paiements de transfert	1 593,2	1 706,7	1 750,0	1 672,4

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

Note : Les subventions et contributions excluent les prestations d'emploi et mesures de soutien autorisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Annexe 4 : Détails sur les paiements de transfert

Ressources humaines et Développement des compétences Canada gère un nombre élevé de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les secteurs privé et bénévole, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones dans leurs efforts concertés pour améliorer le développement humain. Nous sommes assujettis à la politique révisée en matière de paiements de transfert, qui a été rendue publique le 1^{er} juin 2000. Aux termes de celle-ci, les ministères sont tenus de produire des rapports sur les programmes de paiements de transfert d'une valeur d'au moins 5 millions de dollars. Ce faisant, nous montrons notre volonté d'assurer une saine gestion, d'exercer un contrôle et de rendre des comptes à l'égard des paiements de transfert.

Conformément à cette politique, nous avons produit de la documentation qui décrit chacun des programmes financés à même le Trésor, notamment les objectifs et les résultats attendus ainsi que les jalons vers l'atteinte de ces objectifs. Le tableau ci-dessous dresse la liste des paiements de transfert et des fiches techniques représentent chacun des programmes évalués à plus de 5 millions de dollars.

Les dépenses prévues reflètent les coûts estimatifs des programmes et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

Paiements de transfert non législatifs par secteurs d'activités (Dépenses prévues en 2004-2005 : 884,7 millions de dollars (M\$))		
Programmes connexes (modalités)		
<i>SUBVENTIONS</i>	Dépenses prévues	Pour plus d'information, voir
Programmes d'emploi Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale.	1,0 M\$	Fiche technique 1
Compétences en milieu de travail Subventions désignées pour l'Organisation de coopération et de développement économiques.	0,3 M\$	
Apprentissage Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation : – Programme national d'alphabétisation.	28,4 M\$	Fiche technique 2
Sans-abri Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri.	1,2 M\$	Fiche technique 3

CONTRIBUTIONS (suite)	Dépenses prévues	Pour plus d'information, voir
<p>Travail Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies (7 000 \$) Prévention des incendies du Canada (19 000 \$) Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail (15 000 \$) Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes (12 000 \$)</p>	0,0 M\$ 0,0 M\$ 0,0 M\$ 0,0 M\$	
<p>Programmes d'emploi Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stratégie emploi jeunesse; – Stratégie de développement des ressources humaines autochtones^a; – Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones et Voisey's Bay; et – Projets pilotes concernant les travailleurs âgés. 	526,1 M\$	Fiche technique 1 Fiche technique 4 Fiche technique 5 Fiche technique 9
<p>Compétences en milieu de travail Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger^b; et – Programme de Conseil sectoriel. 	25,6 M\$	Fiche technique 6 Fiche technique 7
<p>Apprentissage Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien</p> <p>Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Plan pour les langues officielles^c. 	0,5 M\$ 0,9 M\$	 Fiche technique 2
<p>Travail Programme de partenariat syndical-patronal Commission du travail^d.</p>	1,6 M\$ 2,2 M\$	

CONTRIBUTIONS (suite)	Dépenses prévues	Pour plus d'information, voir
Sans-abri Subventions accordées à des organismes sans but lucratif, des particuliers, des administrations municipales, des conseils de bande ou de tribu et autres organisations autochtones, des établissements de santé publique et d'enseignement, des régies régionales, des entreprises à but lucratif, des organismes et instituts de recherche pour mener des recherches sur les sans-abri afin d'aider les collectivités à mieux comprendre et à répondre efficacement aux besoins des sans-abri.	167,9 M\$	Fiche technique 3
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien.	0,2 M\$	
Nouvelle initiative annoncée dans le Budget 2004 – Mise en oeuvre de la Stratégie des compétences en milieu de travail (Compétences en milieu de travail).	5 M\$	
Autres nouvelles initiatives – Soutien aux communautés minoritaires de langue officielle (Programmes d'emploi); – Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto (Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation de services).	8 M\$ 115,7 M\$	Fiche technique 8 Voir page 48

- a. Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2004 relativement à la « Stratégie de développement des ressources humaines autochtones » sont incluses dans la fiche technique 4 (22,5 M\$).
- b. Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2004 pour la « Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger » sont incluses dans la fiche technique 6 (7,7 M\$).
- c. Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2004 pour le « Plan pour les langues officielles » sont incluses dans la fiche technique 2 (0,9 M\$).
- d. Ces subventions et contributions ont été approuvées par le Conseil du Trésor et seront soumises pour l'approbation parlementaire dans le premier Budget supplémentaire de 2004-2005 :
 - Subventions à des organisations nationales et internationales pour l'aide technique et la coopération internationale dans le domaine du travail (0,9 M\$);
 - Subventions à des institutions internationales dans le domaine du travail pour s'occuper des répercussions de la mondialisation sur le travail (1,0 M\$); et
 - Contributions à des organisations canadiennes d'employeurs, de travailleurs ou d'organismes à but non lucratif, pour le dialogue social et les activités de coopération du Canada reliés aux initiatives internationales du Canada dans le domaine du travail (0,3 M\$).

FICHE TECHNIQUE 1		
Stratégie emploi jeunesse (Dépenses prévues en 2004-2005 : 244,7 M\$)		
Objectifs	L'objectif de la Stratégie est d'aider les jeunes à accroître leurs compétences en matière d'employabilité, tout en augmentant le nombre de jeunes Canadiens compétents faisant partie de la population active.	
Résultats attendus	<p>Les engagements quant aux principaux résultats escomptés grâce aux initiatives financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ) entre 2003 et 2008 et ultérieurement sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétences accrues des participants en matière d'employabilité grâce à leur participation à des expériences d'emploi ou à des interventions adaptées à leurs besoins; et • Retour aux études de certains participants afin de poursuivre leurs études ou leur perfectionnement professionnel et obtenir un emploi ou devenir travailleurs autonomes. 	
Partenariats	Les initiatives financées dans le cadre de la SEJ relèvent de RHDC, mais sont rendues possibles grâce aux efforts collectifs des 13 ministères et organismes fédéraux suivants : Agriculture et Agroalimentaire Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Patrimoine canadien, l'Agence canadienne de développement international, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, Pêches et Océans Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Environnement Canada, Affaires indiennes et du Nord Canada, Industrie Canada, le Conseil national de recherches du Canada, Ressources naturelles Canada et Parcs Canada.	
Étapes clés		
Date de renouvellement	Mars 2008	
Évaluation (des programmes précédents)	1997	Évaluation sommative de Placements carrière-été
	1998-1999	Évaluation sommative de Services jeunesse Canada Stratégie emploi jeunesse : Une évaluation formative de Jeunes stagiaires Canada et d'autres initiatives à l'intention des Jeunes offertes par DRHC Évaluation interministérielle de la SEJ
	2000-2001	Rapport de synthèse : – Évaluation de Services jeunesse Canada (étude longitudinale); – Évaluation sommative des programmes offerts par DRHC dans le cadre de Jeunes stagiaires, qui relève de la SEJ; et – Phase I de l'évaluation interministérielle de la SEJ.
	2001-2002	Rapport de synthèse : – Phases II et III de l'évaluation du programme Jeunes Stagiaires Canada; et – Phase II de l'évaluation interministérielle de la SEJ (regroupement de la SEJ et d'autres programmes jeunesse fédéraux).
	2003-2004	Conception détaillée de l'évaluation interministérielle formative de la SEJ
Évaluation prévue	2004-2005	Mise en œuvre de l'évaluation formative de la SEJ
	2007-2008	Évaluation sommative interministérielle

FICHE TECHNIQUE 2**Programme national d'alphabétisation
(Dépenses prévues en 2004-2005 : 29,3 M\$)***

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Augmenter le nombre d'activités d'apprentissage et le taux de participation à celles-ci pour permettre aux gens d'améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture. • Permettre à un plus grand nombre de personnes ayant de faibles capacités de lecture et d'écriture de participer à la vie sociale, économique et politique du Canada.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleures connaissances et compréhension des problèmes liés à l'alphabétisation. • Échange et coordination d'information améliorées. • Données probantes améliorées et lacunes recensées. • Plus grande capacité des partenaires du Secrétariat à s'occuper des problèmes d'alphabétisation. • Prise en compte du niveau d'alphabétisation et de l'importance d'utiliser un langage clair et simple dans les politiques et les pratiques institutionnelles liées à l'alphabétisation. • Davantage de possibilités d'alphabétisation pour les Canadiens qui ont de faibles capacités de lecture et d'écriture.
Partenariats	Provinces et territoires, organismes non gouvernementaux, entreprises, travailleurs, secteur bénévole et communautaire, autres ministères.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le 31 mars 2005
Élaboration du cadre d'évaluation	À terminer pour septembre 2004
Évaluation effectuée	Rapport d'évaluation achevé en janvier 2003
Évaluation prévue	Formative en 2005-2006; sommative en 2007-2008

* Comprend les dépenses prévues dans le budget de 2003 pour le « Plan en matière de langues officielles » (0,9 M\$).

FICHE TECHNIQUE 3	
Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) (Dépenses prévues en 2004-2005 : 169,1 M\$)	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un continuum de services de soutien pour aider les sans-abri canadiens à se sortir de l'itinérance et pour empêcher que les personnes à risque de devenir sans-abri le deviennent. Pour ce faire, fournir aux collectivités les outils dont elles ont besoin pour mettre en place différentes interventions visant à offrir aux personnes et aux familles sans abri une stabilité en ce qui concerne le logement; encourager l'autonomie quand c'est possible; éviter que les personnes à risque deviennent sans-abri. Veiller à ce que les collectivités développent des capacités durables pour lutter contre l'itinérance en favorisant le leadership de ces collectivités et à ce que les secteurs public, privé et à but non lucratif s'impliquent davantage dans la lutte contre l'itinérance au Canada.
Résultats attendus	<p>D'ici le 31 mars 2006, on espère que les résultats suivants seront atteints dans le cadre de l'INSA :</p> <ul style="list-style-type: none"> Amélioration des mesures de soutien et des services offerts pour répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri ou à risque de le devenir en favorisant des interventions communautaires intégrées pour améliorer la qualité de vie de ces personnes et les aider à trouver et à conserver un logement sécuritaire; Meilleures connaissances et compréhension du problème de l'itinérance aux échelons local, régional et national grâce à la collecte de données, à la recherche, l'examen et l'analyse de l'efficacité des interventions ainsi qu'au soutien pour la diffusion et la mise en commun de l'information; et Plus grand engagement des partenaires pour lutter contre l'itinérance en renforçant les partenariats et la collaboration avec d'autres ministères fédéraux, tous les ordres de gouvernement ainsi que les secteurs privé et à but non lucratif.
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> La nature complexe du problème des sans-abri nécessite la participation de plusieurs partenaires : aucune organisation ne peut résoudre seule ce problème. Il est essentiel de créer des partenariats locaux, régionaux et nationaux entre le gouvernement et les secteurs privé et sans but lucratif pour lutter contre l'itinérance et aider les collectivités dans leurs efforts. Grâce à des partenariats dans divers secteurs, on pourra : accroître l'accès communautaire aux ressources, aux programmes et au financement; diversifier les ressources accessibles aux collectivités; créer des liens plus solides entre les programmes existants en vue de solutions plus durables.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le 31 mars 2006
Évaluation effectuée	Évaluation formative de l'INSA terminée en mars 2003
Évaluation prévue	Évaluation sommative de l'INSA pour la période 2003-2006 prévue en mars 2006

FICHE TECHNIQUE 4

**Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)
(Dépenses prévues en 2004-2005 : 243,2 M\$)***

Objectifs	<p>Aider les organisations autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des programmes d'aide à l'emploi et des programmes jeunesse ainsi que des services de garde adaptés aux besoins locaux et régionaux des Autochtones. Ces programmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aideront les Autochtones à se préparer au marché du travail et à obtenir un emploi, ce qui permettra de réaliser des économies en prestations de soutien du revenu; • Aideront les jeunes Autochtones (de 15 à 30 ans) à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi et à le garder ainsi qu'à réussir leur transition vers le marché du travail, ce qui augmentera le taux de participation au marché du travail; et • Accroîtront le nombre de services de garde de qualité offerts aux membres des Premières nations et aux Inuits, augmentant ainsi la disponibilité de services distincts et divers au sein de ces communautés vers une échelle comparable à celle de la population générale.
Résultats attendus ^a	Aider 58 000 clients autochtones, dont 20 000 devraient se trouver de l'emploi et le garder ou devenir travailleurs autonomes, et environ 7 000 qui retourneront aux études. On continuera de subventionner environ 7 500 places en garderie, qui seront toutes occupées.
Partenariats	79 Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) ont été signées avec des organisations autochtones.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le 1 ^{er} avril 2005
Évaluation effectuée	La première phase de l'examen de la Stratégie doit être publiée durant l'hiver 2005. Cet examen vise la quatrième année du mandat de cinq ans de la Stratégie (1999–2004) et porte particulièrement sur les activités de planification de ces ententes, les partenariats, la gestion horizontale et le renforcement des capacités.
Évaluation prévue	En étroite collaboration avec ses partenaires, RHDCC prévoit mener ultérieurement un autre examen et une autre évaluation des EDRHA en vue d'inscrire les résultats obtenus et les leçons apprises dans une perspective plus vaste. Les travaux à effectuer dans le cadre de la phase II de l'examen devraient commencer à l'automne 2004.

* Les ressources (22,5 M\$) annoncées dans le budget de 2004 à l'intention de la « Stratégie de développement des ressources humaines autochtones » figurent au tableau ci-dessus.

a Ces résultats sont établis d'après la somme totale des fonds de programme accordés par le Trésor en vertu de la partie II de *Loi sur l'assurance-emploi*. Les résultats spécifiques obtenus grâce aux fonds provenant uniquement du Trésor ne sont pas disponibles.

FICHE TECHNIQUE 5	
Partenariats pour les compétences et l'emploi des autochtones (PCEA) et projet de Voisey's Bay (Dépenses prévues en 2004-2005 : 30,5 M\$)	
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Le grand objectif des PCEA est de permettre aux Autochtones d'obtenir des emplois permanents qui apporteront des avantages durables aux individus, aux familles et aux collectivités autochtones. • L'initiative a pour but de permettre au plus grand nombre possible d'Autochtones de profiter des retombées d'importants projets de développement économique et ce, dans le cadre de partenariats. • L'initiative de Voisey's Bay permettra aux Autochtones d'acquérir les compétences nécessaires pour profiter des perspectives d'emploi à la mine ainsi que des possibilités liées aux retombées économiques connexes.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Accroissement du niveau de compétences de la main-d'œuvre autochtone. • Accroissement de l'emploi direct et indirect pour les Autochtones au Canada. • Diminution du chômage chez les Autochtones et de la dépendance de ceux-ci à l'égard des programmes d'aide sociale. • Accroissement des niveaux d'instruction (compétences en lecture, en écriture, en calcul et en informatique, poursuite des études postsecondaires). • Augmentation des possibilités pour les Autochtones de participer à l'économie. • Diversification de la main-d'œuvre au sein des collectivités.
Partenariats	<p>Dans le cadre d'un projet pilote pour les PCEA, RHDCC a contribué à l'établissement d'un partenariat entre la Voisey's Bay Nickel Company, les Innu, la Labrador Inuit Association, la nation Métis du Labrador ainsi que la province de Terre-Neuve-et-Labrador en vue de la mise en place de programmes et services destinés à préparer les Autochtones à des emplois à long terme en lien avec le projet de Voisey's Bay. Ces organisations ont établi un partenariat intitulé Joint Voisey's Bay Employment and Training Authority (JETA). Chacun des projets PCEA comprendront plusieurs partenaires incluant le secteur privé, les organisations autochtones et la province ou territoire.</p>
Étapes clés	
Date de renouvellement	Sans objet pour l'instant
Évaluation effectuée	Aucune évaluation n'a été effectuée jusqu'à ce jour
Évaluation prévue	<p>Pour chaque projet mis sur pied dans le cadre des PCEA, un cadre d'évaluation expliquera clairement aux partenaires comment RHDCC procédera à l'évaluation du projet et quelles données devront être recueillies, et proposera un calendrier pour la production de rapports.</p> <p>La méthode d'évaluation consistera à faire l'analyse environnementale des collectivités et à rassembler des données de base avant le début des projets dans le cadre du PCEA, à entreprendre l'examen continu des données de contrôle du PCEA, à faire des enquêtes auprès des clients du PCEA, à réaliser des études de cas sur les collectivités et les projets, à interroger les participants et à organiser des groupes de discussion.</p> <p>Des rapports annuels provisoires seront produits à compter de l'exercice 2005-2006. Le dernier rapport d'évaluation sera achevé en 2008.</p> <p>Des études de cas sur les projets et les collectivités seront réalisées à la fin de la deuxième et de la quatrième années du programme; on prévoit une évaluation formative après la deuxième année du programme, et une évaluation sommative au cours de la dernière année.</p> <p>Le processus d'évaluation pour le projet de Voisey's Bay a commencé avec la participation du JETA. RHDCC et le JETA ont signé un Protocole d'entente traçant les grandes lignes du cadre d'évaluation. RHDCC a conclu une entente de contribution avec le JETA en 2003 dont l'objet était l'exécution de programmes permettant d'aider les Autochtones du Labrador à obtenir de l'emploi à long terme à la mine ou à l'usine de concentration de Voisey's Bay une fois que le site sera opérationnel en 2006.</p>

FICHE TECHNIQUE 6

**Reconnaissance des titres de compétences étrangers
(Dépenses prévues en 2004-2005 : 7,7 M\$)**

Objectifs	<p>Le but ultime du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers est d'améliorer les résultats obtenus sur le marché du travail dans des professions ciblées et des secteurs où l'on retrouve un grand nombre de travailleurs formés à l'étranger.</p> <p>Le Programme visera surtout l'atteinte de deux grands objectifs à long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réduire les obstacles nuisant à l'intégration au marché du travail; et • Renforcer les capacités des secteurs et des employeurs à évaluer, à reconnaître et à embaucher des travailleurs formés à l'étranger.
Résultats attendus	<p>Le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers continuera de miser sur les partenariats actuels avec des représentants de professions réglementées et des conseils sectoriels qui représentent les professions non réglementées afin d'atteindre l'objectif à court terme suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obtenir un consensus et un engagement plus solides à l'égard de dossiers et de solutions possibles liés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers ayant une incidence sur le marché du travail.
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborer bilatéralement avec les provinces et les territoires intéressés à améliorer les mesures de reconnaissance des titres de compétences étrangers (tant pour les professions réglementées que non réglementées) et collaborer multilatéralement, par l'entremise de forums f/p/t comme le Forum des ministres du marché du travail, à élaborer des processus de reconnaissance cohérents et structurés (professions réglementées). • Collaborer avec d'autres ministères fédéraux en vue de coordonner les mesures de reconnaissance des titres de compétences étrangers. • Travailler en partenariat avec des conseils sectoriels, des organismes de réglementation, des associations professionnelles et d'autres organisations à faire progresser le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Mars 2009
Évaluation effectuée	Aucune évaluation officielle à ce jour
Évaluation prévue	Évaluation sommative du Programme en 2006-2007

FICHE TECHNIQUE 7	
Programme des conseils sectoriels (Dépenses prévues en 2004-2005 : 17,9 M\$)	
Objectifs	<p>L'objectif ultime du Programme des conseils sectoriels est double : continuer de miser sur les partenariats actuels et établir de nouvelles relations pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantir que les Canadiennes et les Canadiens puissent acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour participer au marché du travail en constante évolution et axé sur les compétences; et • Favoriser un marché du travail efficace dans des secteurs ciblés de l'économie canadienne. <p>Les quatre grands objectifs à long terme du Programme demeurent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser l'apprentissage et le perfectionnement des compétences dans l'industrie; • Améliorer le système d'apprentissage de façon à ce qu'il réponde mieux aux besoins de l'industrie; • Renforcer les capacités de l'industrie à embaucher des travailleurs, à les garder et à résoudre les problèmes en matière de ressources humaines; et • Réduire les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre.
Résultats attendus	<p>Le Programme des conseils sectoriels continuera de miser sur les partenariats actuels avec les conseils sectoriels afin d'atteindre les objectifs à court terme suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encourager l'industrie à s'impliquer, à investir et à collaborer davantage; • Dégager un meilleur consensus et une meilleure compréhension des dossiers touchant les compétences, les besoins professionnels et le marché du travail; • Accroître l'offre et l'utilisation des produits et services afin d'aider l'industrie à relever ses défis en matière de ressources humaines; et • Accroître l'offre de produits et de mécanismes afin de faciliter l'intégration du marché du travail et l'avancement professionnel.
Partenariats	<p>Le Programme des conseils sectoriels est rendu possible grâce à la participation des conseils sectoriels, qui sont formés de représentants d'entreprises, de travailleurs, d'éducateurs, d'organismes gouvernementaux et d'autres groupes professionnels.</p>
Étapes clés	
Date de renouvellement	Mars 2007
Évaluation effectuée	Aucune évaluation officielle à ce jour.
Évaluation prévue	<p>L'évaluation formative pour le Programme des conseils sectoriels vient de commencer et devrait être terminée d'ici décembre 2006. On attend des rapports provisoires en août 2005 et mars 2006.</p> <p>Évaluation sommative du partenariat sectoriel en 2006–2007.</p>

FICHE TECHNIQUE 8**Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle
(Dépenses prévues en 2004-2005 : 8,0 M\$)**

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> Le Fonds d'appui aux communautés minoritaires de langue officielle est offert en vertu de l'article 6 de la <i>Loi sur le ministère du Développement des ressources humaines</i>, laquelle accorde au ministre le pouvoir, lié au développement des ressources humaines au Canada, d'accroître le taux d'emploi, d'encourager l'égalité et de promouvoir l'inclusion sociale. L'objectif du fonds de soutien consiste à s'assurer de la continuité des activités et du financement des organisations qui favorisent le développement des ressources humaines, la croissance économique et la création ainsi que le maintien d'emploi au sein des communautés minoritaires de langue officielle.
Résultats attendus	<p><u>À court terme</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Viabilité des infrastructures et des réseaux permettant au gouvernement de soutenir les communautés minoritaires de langue officielle (CMLO). Grâce aux profils communautaires, connaissance accrue des CMLO permettant de mieux orienter les décisions de financement, établir les objectifs, mesurer les progrès et faire les évaluations. Renforcement de la capacité des CMLO, à l'échelle des communautés et du réseau, de produire des plans et des projets de développement communautaire. Grâce au réseautage, à la promotion et à la communication, meilleure connaissance et compréhension, parmi les membres du comité national et au sein des ministères fédéraux ayant signé le Protocole d'entente, des questions touchant le développement des CMLO et des moyens de les renforcer. Capacité accrue du Secrétariat et des coordonnateurs régionaux mandatés en vertu de l'article 41 de la Loi de conseiller et de soutenir les comités financés. <p><u>À moyen terme</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Plus grande capacité, au sein des ministères et organismes fédéraux ayant signé le Protocole d'entente et des organismes de l'extérieur, d'obtenir de l'aide, financière et autre, destinée aux CMLO pour des projets de développement communautaire. Durant l'élaboration et la mise en application des politiques et programmes liés aux ressources humaines et au développement économique, la prise en compte, par les ministères et organismes fédéraux, des besoins des CMLO. <p><u>À long terme</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Masse critique de ressources humaines locales au sein des CMLO ayant la capacité de promouvoir et de concrétiser leur propre développement. Accroissement de la diversité des sources de financement des comités nationaux, des regroupements de développement économique et d'employabilité et des comités d'employabilité et de développement économique communautaire. Accroissement de la croissance économique et de l'emploi au sein des CMLO.
Partenariats	RHDCC travaille en étroite collaboration avec le Comité national de développement des ressources humaines de la francophonie canadienne et le Comité national de développement des ressources humaines pour la communauté minoritaire anglophone.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Sans objet tant que le Conseil du Trésor n'aura pas approuvé le financement et les ressources à affecter au nouveau Fonds d'appui financé par le Trésor.
Évaluation effectuée	L'évaluation formative est terminée et en est actuellement à l'étape finale de l'approbation et de la publication. Cette évaluation a examiné le Fonds d'appui fournit sous l'initiative de partenariat du marché du travail en vertu de la Partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (Prestations d'emploi et mesures de soutien).
Évaluation prévue	Aucune évaluation n'est encore prévue pour le nouveau programme financé par le Trésor puisque le Conseil du Trésor n'a pas encore approuvé le financement et les ressources.

FICHE TECHNIQUE 9	
Projets pilotes pour travailleurs âgés (Dépenses prévues pour 2004-2005 : 5 M\$)	
Objectif	Faire l'essai de mesures d'aide à l'employabilité destinées aux travailleurs âgés en finançant des projets pilotes visant leur réintégration permanente sur le marché du travail ou le maintien au travail de travailleurs âgés risquant d'être déplacés. Cet objectif est conforme aux priorités en matière d'investissement dans les ressources humaines établies par RHDCC, qui visent à aider les clients ayant des besoins et problèmes particuliers sur le marché du travail ainsi qu'à accroître le nombre de partenariats visant à améliorer et à intégrer les programmes et les mesures de prévention.
Résultats attendus	Les principaux résultats attendus du programme sont axés sur une plus grande employabilité et l'embauche permanente des travailleurs âgés et sur la mesure dans laquelle le programme les aide à accroître leur employabilité à obtenir un emploi et à le conserver. Ces projets permettront aux deux paliers de gouvernement de mieux comprendre les mesures qui fonctionnent pour ce groupe de clients particulier et comment RHDCC et/ou les provinces et territoires pourraient vouloir procéder pour faire avancer les éventuels politiques et programmes à l'intention des travailleurs âgés.
Partenariats	<ul style="list-style-type: none"> • Les Projets pilotes pour travailleurs âgés sont une initiative fédérale/provinciale/territoriale. • Les gouvernements provinciaux et territoriaux participants sont ceux de Terre-Neuve-et-Labrador, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, du Québec, du Manitoba, de la Saskatchewan, de la Colombie-Britannique, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut. • L'Ontario et l'Alberta ne participent pas à cette initiative.
Étapes clés	
Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 20 mai 2005.
Évaluation effectuée	Les évaluations des projets pilotes ayant pris fin au plus tard le 31 mars 2004 sont toujours en cours, certaines étant presque terminées. Pour ce qui est des projets entrepris au cours de l'exercice 2004-2005, chaque administration participante présentera à RHDCC deux rapports sur les résultats en emploi. Le premier consistera en une enquête de suivi après 30 jours et le deuxième en une enquête de suivi après 12 mois. Ces résultats serviront à effectuer l'évaluation globale.
Évaluation prévue	Les évaluations définitives des projets ayant pris fin au plus tard le 31 mars 2004 devront être acheminées à RHDCC avant le 31 mars 2005. L'enquête de suivi après 30 jours devrait être acheminée à RHDCC avant le 15 mai 2005. L'enquête de suivi après 12 mois devrait être acheminée à RHDCC avant le 30 avril 2006.

Annexe 5 : Fondations (subventions conditionnelles)

Fondation Peter Gzowski pour l'alphabétisation			
Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
La Fondation accorde des fonds en un versement unique et elle permet aux entreprises et aux citoyens ayant appuyé le travail de Peter Gzowski dans le domaine de l'alphabétisation de faire des dons en son nom.	5 millions de dollars accordés le 31 mars 2003.	<p>Activités d'alphabétisation qui appuient la coordination nationale du Tournoi de golf PGI pour l'alphabétisation</p> <p>Activités d'alphabétisation qui appuient la collecte de fonds et la sensibilisation du public à l'alphabétisation à l'échelon local</p> <p>Activités d'alphabétisation faisant la promotion de l'alphabétisation, permettant d'obtenir des fonds pour cette cause au Canada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation accrue du public à l'égard de l'alphabétisation et appui à cette cause • Obtention de fonds • Promotion de l'alphabétisation et de son importance • Activités d'alphabétisation faisant la promotion de l'alphabétisation, permettant d'obtenir des fonds pour cette cause au Canada.

Fondation pour l'alphabétisation du Collège Frontière			
Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
Cette Fondation aide à financer les activités du Collège Frontière, organisme voué à l'alphabétisation dont les bénévoles enseignent la lecture et l'écriture partout au Canada et créent un environnement favorable à l'apprentissage continu. Il répond aux besoins d'apprentissage particuliers des gens de toutes les régions.	12 millions de dollars, accordés le 31 mars 2000.	Le fonds de dotation aide le Collège Frontière à accroître le nombre de sections régionales d'universités et le nombre de tuteurs, en plus de créer des partenariats de formation en tutorat avec des organismes nationaux servant les jeunes au Canada.	Le fonds de dotation devrait donner plus de visibilité au Collège Frontière et aux services qu'il offre au Canada, augmentant ainsi le nombre d'étudiants inscrits à son programme.

La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire

La *Loi d'exécution du budget*, de 1998, prévoit l'établissement de la Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire. Selon la Loi, le ministre de Développement des ressources humaines Canada (qui est maintenant Ressources humaines et Développement des compétences Canada) doit présenter au Parlement des rapports sur la Fondation, notamment le rapport annuel de la Fondation.

Le fonds de dotation est géré conformément à l'entente de financement conclue entre la Fondation et le gouvernement du Canada, représentés par les ministres des Finances et de Développement des ressources humaines Canada (maintenant Ressources humaines et Développement des compétences Canada).

Pour obtenir plus d'information sur la Fondation, consulter le site www.boursesmillenaire.ca.

Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
Accroître l'accès aux études postsecondaires en accordant des bourses aux étudiants qui ont besoin d'aide financière et qui ont un bon dossier scolaire.	La Fondation a été établie en 1998 en tant qu'organisme indépendant doté d'un capital de 2,5 milliards de dollars dans le but d'administrer les bourses aux étudiants pour une période de dix ans, à compter de 2000.	Accorder chaque année des bourses d'une valeur moyenne de 3 000 \$ à des étudiants de niveau postsecondaire, en fonction des besoins financiers des étudiants.	Chaque année, environ 90 000 étudiants ayant des besoins financiers démontrables recevront une bourse d'études du millénaire.
		Remettre chaque année des bourses d'excellence du millénaire (bourse d'entrée), d'une valeur de 4 000 \$ ou 5 000 \$, selon le type de bourse, aux étudiants qui commencent des études postsecondaires pour la première fois et qui ont un bon dossier scolaire.	Chaque année, plus de 900 étudiants de niveau postsecondaire reçoivent une bourse d'excellence du millénaire (bourse d'entrée).
		À partir de septembre 2003, remettre chaque année des bourses nationales en cours d'études d'une valeur de 4 000 \$ ou 5 000 \$, selon le type de bourse, aux étudiants déjà engagés dans des études postsecondaires.	Depuis 2003, la Fondation accorde annuellement une bourse nationale en cours d'études à un nombre allant jusqu'à 1 200 étudiants de niveau postsecondaire.
		Entreprendre un programme de recherche sur les facteurs déterminant l'accès aux études et sur l'impact des programmes d'aide financière existants sur le comportement des étudiants.	Améliorer l'accès aux études postsecondaires de sorte que les Canadiens puissent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour prendre part à l'économie et à la société en constante évolution.

Conseil canadien sur l'apprentissage

Conformément aux modalités de l'entente de financement régissant la subvention, la Fondation fournira à Ressources humaines et Développement des compétences Canada un plan d'activités annuel et rendra public son rapport annuel. Les premiers travaux du Conseil canadien sur l'apprentissage seront surtout axés sur les résultats obtenus en matière d'acquisition de connaissances dans des secteurs de compétence fédérale, par exemple, l'éducation des membres des Premières Nations. Le Conseil établira des rapports de collaboration qui permettront de tirer parti des activités existantes et les compléteront, évitant ainsi le dédoublement, et de travailler en partenariat avec des organismes déjà en place comme le Conseil des statistiques canadiennes de l'éducation. Voici les résultats à long terme auxquels on s'attend :

Objectif de la Fondation	Montant et date du financement	Utilisation prévue des fonds	Résultats attendus
Promouvoir et soutenir la prise de décisions à partir de données probantes dans toutes les facettes de l'apprentissage continu en informant régulièrement les Canadiens des progrès accomplis dans ce domaine et en préconisant l'échange de connaissances et de renseignements entre les partenaires apprenants.	En mars 2004, on a versé une subvention de 85 millions de dollars à la Fondation pour les exercices allant de 2004-2005 à 2008-2009.	Établir un cadre d'indicateurs permettant de mesurer les résultats obtenus tout au long de l'apprentissage.	Un ensemble intégré pancanadien d'indicateurs permettant de publier les résultats obtenus tout au long de l'apprentissage.
		Comblen les principales lacunes en ce qui concerne l'apprentissage, le savoir, l'information et les données.	Amélioration des données et de l'information sur l'apprentissage pour donner suite aux priorités dans le domaine de l'apprentissage.
		Préparer et diffuser de l'information et des rapports sur l'apprentissage.	Prise de décisions plus judicieuses à partir de données probantes par les personnes utilisant l'information sur l'apprentissage, notamment les citoyens et les responsables du système de formation, et amélioration des résultats obtenus par les Canadiens au chapitre de l'apprentissage.
		Créer des partenariats avec les organismes en place pour parfaire l'échange de renseignements en créant des réseaux et en soutenant les pratiques efficaces et les moyens d'accéder à l'information et aux données.	Renforcement de la collaboration entre les organismes oeuvrant pour la mise en commun de l'information au Canada, recours plus grand aux pratiques efficaces par les décideurs du système de formation et meilleur accès aux données et à l'information.

Annexe 6 : Principaux programmes ou initiatives

L'annexe suivante donne un bref aperçu des principaux programmes et initiatives du Ministère ainsi que l'adresse du site Internet que le lecteur peut consulter afin d'obtenir plus de détails.

Programmes et initiatives
<p><i>Résultat stratégique :</i></p> <p><i>Soutien du revenu et transitions vers le marché du travail efficaces et efficaces</i></p>
<p>Prestations d'assurance-emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> Le régime d'assurance-emploi fournit de l'aide financière temporaire aux chômeurs canadiens pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi ou perfectionnent leurs compétences. Il vient également en aide aux Canadiens malades, aux femmes enceintes et aux parents qui s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, ainsi qu'aux personnes qui doivent s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou mourant. <p>Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ae.shtml</p>
<p>Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) et Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)</p> <ul style="list-style-type: none"> La partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> autorise la conception et la mise en oeuvre de prestations d'emploi et mesures de soutien visant à aider les personnes en chômage à se préparer au marché du travail, à obtenir un emploi ainsi qu'à le conserver. Les PEMS donnent aussi un soutien financier aux organisations, aux entreprises et aux collectivités fournissant des services d'aide à l'emploi. <p>Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/sc.shtml</p> <ul style="list-style-type: none"> En vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, des EDTM ont été signées avec toutes les provinces et les territoires à l'exception de l'Ontario. Sept de ces ententes prennent la forme de transferts qui permettent à cinq provinces et deux territoires d'assumer la responsabilité de la conception et de la mise en oeuvre de programmes et services provinciaux et territoriaux similaires aux PEMS. Dans le cadre d'EDMT, Ressources humaines et Développement des compétences Canada cogère des PEMS avec quatre provinces et un territoire, ainsi qu'avec l'Ontario. Des programmes pancanadiens relevant de la compétence fédérale sont aussi disponibles pour gérer des activités liées au marché du travail et s'occuper de questions de portée nationale ou multirégionales. Ces activités sont offertes conformément à des modalités approuvées par le Conseil du Trésor pour les EDTM, en vertu de l'article 63 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>. <p>Site Internet : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/h004_f.asp</p>
<p>Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)</p> <ul style="list-style-type: none"> La SDRHA vise à aider les Autochtones à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver ainsi qu'à renforcer leurs capacités en matière de développement des ressources humaines. La SDRHA intègre la majorité des programmes destinés aux Autochtones offerts par RHDCC. <p>Sites Internet : http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm http://www.socialunion.gc.ca/ecd_f.html http://www.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiques/2002/2002_72bk.htm</p>
<p>Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA)</p> <ul style="list-style-type: none"> Le PCEA est un programme géré à l'échelle nationale destiné à encourager la collaboration entre les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements afin que les Autochtones puissent participer à de grands projets de développement économique. <p>Site Internet : http://www17.hrdc-drhc.gc.ca/ARO-BRA/BRA.cfm</p>

Programmes et initiatives

Stratégie emploi jeunesse (SEJ)

Les programmes offerts dans le cadre de la SEJ veillent à ce que les jeunes soient bien préparés à participer ainsi qu'à réussir sur le marché du travail d'aujourd'hui en évolution constante. Cette stratégie nationale comporte toute une gamme d'initiatives s'inscrivant dans le cadre de trois programmes : Connexion compétences, Expérience emploi été et Objectif carrière.

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

Adaptation au marché du travail et Communautés minoritaires de langue officielle

- **Communautés minoritaires de langue officielle** - Le Secrétariat, Communautés minoritaires de langue officielle (CMLO), a pour mandat de faire appliquer l'article 41 de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles* et d'appuyer le Plan d'action du gouvernement pour les langues officielles en contribuant à l'intégration des immigrants francophones au marché du travail et en appuyant les exercices de planification horizontale ultérieurs.

Site Internet :

http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pip/scml0/mission_et_mandat.shtml&hs=oxi

- **Travail partagé** – Le travail partagé est un programme volontaire qui permet aux employeurs de faire face à des arrêts temporaires de travail et d'éviter les mises à pied. On y a recours lorsqu'il y a un ralentissement des activités habituelles hors du contrôle de l'employeur et que ce dernier peut démontrer que l'entreprise pourra reprendre complètement sa production normale à la fin de l'entente de travail partagé.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml

Résultat stratégique :

Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à l'investissement dans les compétences, à la reconnaissance de ces dernières et à leur utilisation

Partenariats en ressources humaines (PRH)

- La Direction générale des PRH collabore avec le secteur privé ainsi qu'avec le système d'éducation et de formation afin que les Canadiens acquièrent les compétences et les connaissances nécessaires pour s'adapter au marché du travail. La Direction générale des PRH propose trois activités essentielles : une collaboration avec les conseils sectoriels sur les initiatives sectorielles, l'élaboration et la tenue à jour d'information sur les carrières ainsi que l'aide à l'apprentissage et à la mobilité de la main-d'œuvre.

Sites Internet : *Programme des conseils sectoriels (PCS)*

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml

Classification nationale des professions (CNP)

<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.hrsdc.gc.ca/en/gateways/nav/top_nav/program/almi.shtml

Programme des travailleurs étrangers (PTE)

- Le PTE vise à améliorer le marché du travail en veillant à ce que des travailleurs étrangers qualifiés soient admis au Canada pour occuper des emplois qui ne peuvent être immédiatement comblés par des Canadiens.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/te.shtml

Programmes et initiatives

Information sur le marché du travail (IMT)

- IMT est un service qui aide les personnes qui cherchent un emploi ou qui sont en cheminement de carrière, les travailleurs, les spécialistes en carrières, les fournisseurs de services d'emploi, les employeurs et les organismes de développement communautaire à prendre des décisions concernant le marché du travail.

Site Internet : http://www.labourmarketinformation.ca/standard.asp?pcode=lmiv_main&lcode=F

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

Aide financière aux étudiants (Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE))

- Le PCPE favorise l'accès aux études postsecondaires des étudiants ayant des besoins manifestes d'aide financière en leur accordant des prêts et des bourses qui réduisent les obstacles d'ordre financier.

Sites Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cxp-gxr.shtml>
<http://www.canlearn.ca>

Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE)

- Le programme de la SCEE encourage les Canadiens à économiser en vue des études postsecondaires de leurs enfants en souscrivant à un régime enregistré d'épargne-études (REEE).

Site Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/cgs-gxr.shtml>

Programme national d'alphabétisation (PNA)

- Le Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) travaille en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, d'autres ministères, des entreprises et des syndicats, le secteur bénévole et les organismes non gouvernementaux afin d'accroître les possibilités d'alphabétisation dans l'ensemble du pays.

Site Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxa-gxr.shtml>

Programme des initiatives en matière d'apprentissage (PIMA)

- L'objectif de ce Programme est de promouvoir une culture d'apprentissage continu et d'appuyer des initiatives qui contribuent à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats, plus accessibles, plus adapté et dont il est possible de rendre compte.

Site Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/lxi-gxr.shtml>

Mobilité académique internationale (MAI)

- L'initiative MAI encourage l'acquisition de compétences et de connaissances à l'étranger et favorise la coopération académique et la création de liens entre les collèges et les universités.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/mai.shtml

Bureau des technologies d'apprentissage (BTA)

- Le BTA favorise et facilite l'élaboration et l'évolution des Réseaux d'apprentissage communautaires qui constituent les éléments clés d'une approche communautaire offrant des possibilités d'apprentissage grâce à l'utilisation des technologies de réseau et à l'établissement de partenariats solides.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Programmes et initiatives

Résultat stratégique :

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

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFCM)

- Le SFCM vise à aider les employeurs et les syndicats des secteurs régis par la partie I (Relations industrielles) du *Code canadien du travail* à régler et à prévenir leurs différends.

Site Internet : http://www.hrsdc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/sfmc/02Au_sujet.shtml&hs=mxm

Opérations nationales du travail

- La Direction des opérations nationales du travail veille à l'application cohérente et efficiente des parties II (Santé et sécurité au travail) et III (Normes du travail) du *Code canadien du travail*, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, du Programme de contrats fédéraux, de la *Loi sur les justes salaires et les heures de travail* et de la *Loi sur la santé des non-fumeurs*. Cette direction est également responsable de l'administration, pour le compte du Conseil du Trésor, de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, de la *Loi sur l'indemnisation des marins marchands* ainsi que des services de prévention des incendies.

Site Internet : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/travail.shtml

Affaires internationales du travail

- Ce groupe veille à la défense et à la protection des valeurs et des intérêts du Canada en favorisant le respect des droits fondamentaux dans le domaine du travail, la négociation et la mise en œuvre d'accords de coopération internationale dans le domaine du travail et en représentant les intérêts du Canada lors de grands forums internationaux.

Site Internet : <http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/entreprises/groupement/categorie/aeit.shtml>

Politiques et information concernant le milieu de travail

- Cette section fait des recherches sur des questions importantes touchant le milieu de travail et la législation du travail, élabore des options stratégiques et diffuse les résultats de ses recherches et l'information aux principaux intéressés.

Site Internet : Conciliation travail-vie et vieillissement de la main-d'œuvre
<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/topiques/wnc-gxr.shtml>

Résultat stratégique :

Capacité accrue des collectivités de contribuer à réduire l'itinérance

L'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA)

- L'INSA est une initiative communautaire qui incite tous les ordres de gouvernement, les organismes communautaires et les secteurs privé et bénévole à collaborer pour renforcer la capacité des services en place et trouver de nouvelles solutions communautaires au problème de l'itinérance qui tiennent compte des besoins locaux et aident les individus et les familles sans abri à devenir autonomes et à le rester.

Site Internet : http://www.homelessness.gc.ca/home/index_f.asp

Annexe 7: Détails des recettes disponibles et non disponibles

Détails des recettes disponibles et non disponibles par secteurs d'activités				
(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Recettes disponibles ^b				
Prestations d'assurance-emploi	455,8	480,6	479,5	479,0
Programmes d'emploi	124,3	149,8	146,6	149,2
Compétences professionnelles	37,6	38,2	38,2	38,2
Milieus de travail	15,1	13,7	13,7	13,7
Travail	73,7	74,0	76,0	79,0
Sans-abri	0,0	0,0	0,0	0,0
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services	178,1	138,9	138,6	138,6
Total des recettes disponibles	884,6	895,2	892,6	897,7
Recettes non disponibles				
Prestations d'assurance-emploi – Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE)	65,9	71,2	70,9	70,9
Programmes d'emploi – Remboursement des dépenses liées aux ASE	10,7	14,8	14,4	11,6
Milieus de travail	5,3	5,4	5,4	5,4
Apprentissage				
Recouvrement des prêts aux étudiants	101,0	107,5	126,3	134,2
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	51,3	55,2	64,4	67,6
Remboursement des dépenses liées aux ASE	2,1	2,2	2,2	2,2
	154,4	164,9	192,9	204,0
Travail – Frais de services	1,8	1,8	1,8	1,8
Sans-abri – Remboursement des dépenses liées aux ASE	0,0	0,0	0,0	0,0
Soutien aux politiques, aux programmes et à la prestation des services – Remboursement des dépenses liées aux ASE	14,1	14,9	14,9	14,9
Total des recettes non disponibles	252,2	273,0	300,3	308,6

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

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

Annexe 8 : Coût net des programmes pour l'année budgétaire

Tableau financier partie I

Coût net des programmes pour l'année budgétaire (TABLEAU PARTIE I)				
(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses budgétaires - Budget principal des dépenses ^a	3 001,0	2 887,6	2 845,5	2 738,9
Moins : Recettes disponibles ^a	(884,6)	(894,2)	(891,9)	(897,4)
Total - Budget principal des dépenses ^a	2 116,4	1 993,4	1 953,6	1 841,5
Ajustements aux dépenses prévues ^b				
Budget 2003				
Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger	-	8,8	9,8	8,8
Plan pour les langues officielles	-	1,2	1,5	1,4
Sous-total Budget 2003	-	10,0	11,3	10,2
Budget 2004				
Bon d'études canadien	-	85,0	85,0	100,0
Hausse des taux correspondants de la Subvention canadienne pour l'épargne-études	-	20,0	80,0	80,0
Faciliter la transition vers les études postsecondaires	-	-	45,0	48,0
Amélioration du Programme de prêts aux étudiants	-	-	14,0	18,0
Bon d'études canadien (Administration)	-	15,0	15,0	10,0
Stratégie des compétences en milieu de travail	-	5,0	10,0	10,0
Reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger	-	-	4,9	4,9
Stratégie de développement des ressources humaines Autochtones	-	25,0	25,0	25,0
Sous-total Budget 2004	-	150,0	278,9	295,9
Autres dépenses				
Communautés minoritaires de langue officielle	-	9,0	-	-
Ministres - Traitement et allocation pour automobile	-	-	0,1	0,1
Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto	-	115,7	110,9	110,9
Plan d'action du Canada contre le racisme	-	2,0	-	-
Initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés	-	5,5	-	-
Projet pilote concernant l'assurance-emploi	-	0,1	0,1	-
Sous-Total des Autres dépenses	-	132,3	111,1	111,0
Total des ajustement aux dépenses prévues ^b	-	292,3	401,3	417,1
	2 116,4	2 285,7	2 354,9	2 258,6
Dépenses non budgétaires - Budget principal des dépenses	1 526,1	1 254,7	1 052,2	807,0
Ajustements aux dépenses prévues ^b	(152,0)	-	78,0	85,0
	1 374,1	1 254,7	1 130,2	892,0
DÉPENSES NETTES PRÉVUES	3 490,5	3 540,4	3 485,1	3 150,6

- a. Les items de 2003-2004 représentent les montants d'autorités redressées de la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
- b. Les ajustements de 2003-2004 comprennent des éléments approuvés par le biais du Budget supplémentaire des dépenses. Les ajustements aux dépenses prévues pour 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007 comprennent les éléments du Budget 2003 et du Budget 2004 de même que les approbations reçues qui ne font pas partie du Budget principal des dépenses.

Tableau financier partie II

Coût net des programmes pour l'année budgétaire (TABLEAU PARTIE II)				
(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
DÉPENSES NETTES PRÉVUES (Total reporté du tableau-Partie I)	3 490,5	3 540,4	3 485,1	3 150,6
Comptes à fins déterminées				
Assurance-emploi	17 159,8 ^b	17 344,2	17 707,9	s/o ^c
Autres comptes à fins déterminées	58,4	55,2	52,0	s/o
Recouvrements ministériels imputés au RPC	10,1	9,3	9,3	s/o
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'assurance-emploi et le RPC	(96,3)	(106,7)	(106,0)	s/o
Total consolidé RHDCC	20 622,5	20 842,4	21 148,3	
Moins : Recettes non disponibles ^d				
Recouvrement des prêts aux étudiants	101,0	107,5	126,3	
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	51,3	55,2	64,4	
Autres	1,8	1,8	1,8	
	154,1	164,5	192,5	
Plus : Services reçus sans frais				
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	11,8	12,4	12,1	
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	4,4	3,2	3,3	
	16,2	15,6	15,4	
COÛT NET DU MINISTÈRE	20 484,6	20 693,5	20 971,2	
Équivalents temps plein	13 910	13 837	13 691	12 961

- Les items de 2003-2004 représentent les montants d'autorités redressées de la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.
- Les prestations de revenu du compte d'assurance-emploi représentent les prévisions du Budget 2004.
- Les dépenses prévues pour les prestations de revenu versées en vertu de l'assurance-emploi sont disponibles pour les années de planification 2004-2005 et 2005-2006 seulement.
- Les recettes non disponibles: recettes affectées aux dépenses non budgétaires ou prêts. Ces recettes excluent les recouvrements relatifs aux avantages sociaux recouvrables du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

Annexe 9 : Comptes à fins déterminées

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 offre un revenu d'appoint temporaire et 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 2002, 15,2 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 ainsi 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 nouvelles 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 et mesures de soutien**, au titre de la partie II de la Loi, qui peuvent être adaptées 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.

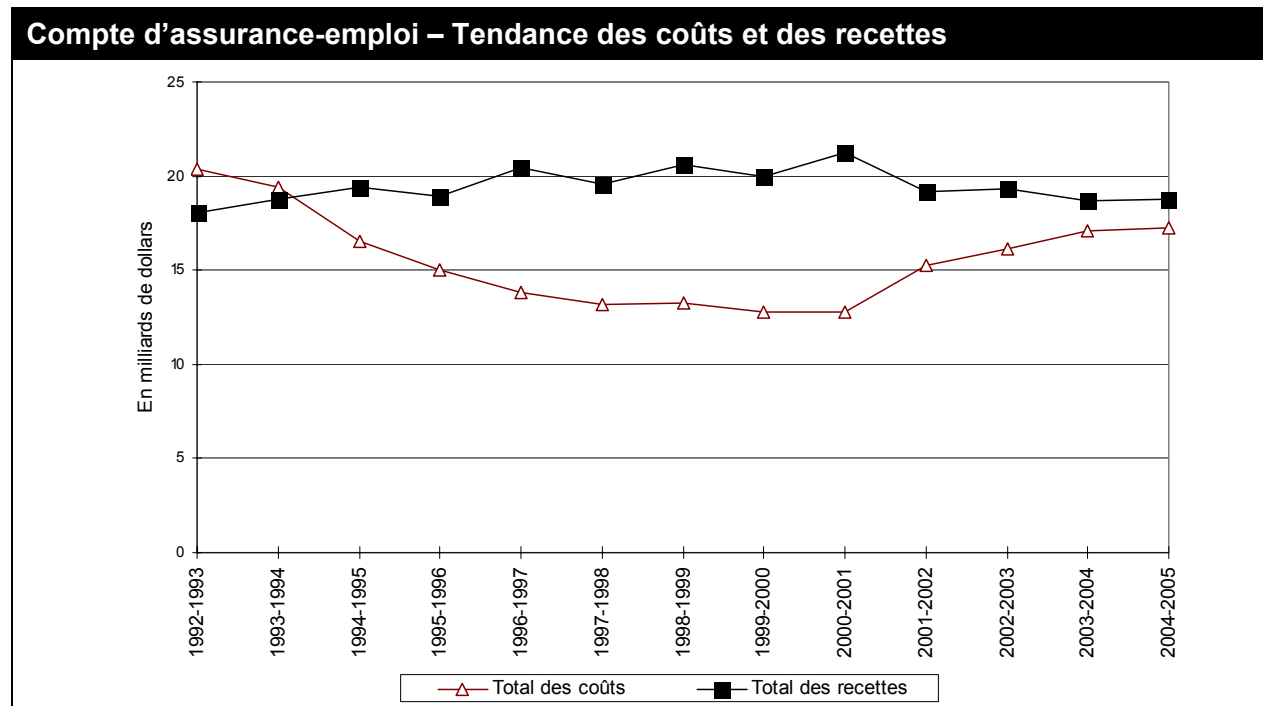
Les employeurs et les employés assument tous les coûts associés à l'assurance-emploi sous forme de cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. L'excédent au Compte produit des intérêts à un taux établi 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 2004-2005, on s'attend à ce que le total des revenus excède de 1,4 milliard de dollars celui des coûts. Ainsi, l'excédent cumulatif passera à 47,2 milliards de dollars en date du 31 mars 2005. Les changements relatifs aux prestations et aux cotisations s'expliquent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations augmentent de 1,4 % pour passer à 15,7 milliards de dollars. Cette croissance est attribuable à une hausse de 2,5 % des prestations hebdomadaires moyennes partiellement compensée par une baisse prévue de 1,4 % du nombre de prestataires.
- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 17,5 milliards de dollars, puisque la baisse du taux de cotisations, à 1,98 % en 2004, est partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

Le tableau qui suit résume les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1992-1993 à 2004-2005.



Le tableau ci-dessous présente un sommaire des données financières relatives au Compte d'assurance-emploi de 2001-2002 à 2004-2005. En 2002-2003, le gouvernement du Canada a modifié sa méthode de comptabilité; il a délaissé la comptabilité d'exercice modifiée au profit de la comptabilité d'exercice intégrale. Ce changement de politique comptable a été appliqué rétroactivement, et les états financiers ont été redressés en conséquence.

Compte d'assurance-emploi – Sommaire

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Dépenses				
Prestations de revenu	13 694	14 501	15 505	15 715
Coûts administratifs	1 476	1 519	1 571	1 539
Créances douteuses	73	81	84	90
Total des coûts	15 242	16 101	17 160	17 344
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	17 999	18 243	17 887	17 484
Pénalités	65	71	72	74
Intérêts	1 087	1 055	1 181	1 165
Total des recettes	19 152	19 369	19 140	18 723
Surplus				
Annuel	3 909	3 268	1 980	1 379
Cumulatif	40 544	43 812	45 792	47 171

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. Les montants de 2001-2002 ont été redressés pour refléter les changements des pratiques comptables en 2002-2003.
3. 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 2004-2005 les prestations versées atteignent 15,7 milliards de dollars, soit 13,5 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,2 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^a. 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^b.

• 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.
- 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.

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

b. Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/rapports/aerce_2003.shtml.

- 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.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 \$ (55 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable de 750 \$). Le maximum de la rémunération annuelle assurable demeurera à 39 000 \$ jusqu'à ce qu'il soit dépassé de 52 fois la moyenne hebdomadaire prévue des salaires versés dans l'industrie.

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.

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^{er} octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1^{er} 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 des prestations régulières ou des prestations de pêcheur 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, aux prestataires de prestations spéciales d'assurance-emploi ou aux prestataires de prestations d'emploi.

Prestations de revenu d'assurance-emploi – Dépenses				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Prestations de revenu				
Prestations régulières	8 555	8 676	9 453	9 297
Prestations de maladie	648	691	757	786
Prestations de maternité	848	845	893	932
Prestations parentales	1 311	1 880	1 968	2 053
Prestations compatissants	0	0	48	190
Prestations versées aux pêcheurs	290	309	341	363
Prestations de travail partagé	48	23	24	20
Remboursement de prestation	(99)	(100)	(103)	(113)
Total des prestations de revenu	11 602	12 325	13 381	13 528

Note :

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

Facteurs relatifs aux prestations de revenu					
	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	Diff. en %
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	
Prestations de revenu (M\$)	11 602	12 325	13 381	13 528	1,1%
Moyenne mensuelle de bénéficiaires (en milliers)	783	818	862	850	(1,4%)
Taux de prestations (\$/semaine)	284	290	294	301	2,5%

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, entre autres, 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 2004-2005 est fixée à 892 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 2004-2005 totalisent 2,2 milliards de dollars, soit 0,6 % du revenu assurable total qui est évalué à 382,876 milliards 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 ^a
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Partenariats pour la création d'emploi	58	68	65	
Développement des compétences	453	436	418	
Travail indépendant	82	93	89	
Subventions salariales ciblées	44	44	42	
Aide à l'emploi	300	339	325	
Partenariats du marché du travail	237	271	259	
Recherche et innovation	26	34	32	
Total des programmes de RHDCC	1 199	1 284	1 230	1 295
Transferts aux provinces et territoires	893	893	894	892
Total	2 092	2 177	2 124	2 187

- 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 Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* – Plan de dépenses de 2004-2005.

Notes :

1. Les montants de 2001-2002 ont été redressés pour refléter les changements des pratiques comptables en 2002-2003.
2. En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas évaluer les totaux.

Cotisation

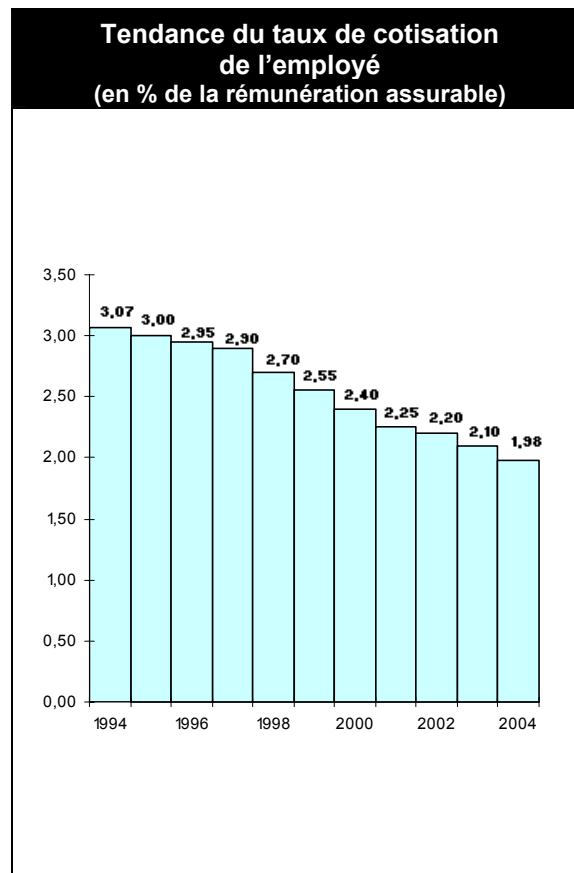
Les employés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée plus loin :

Détermination du taux de cotisation : Comme le démontre le tableau, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport à 1994, alors qu'il était au niveau le plus élevé, soit 3,07 % de la rémunération assurable des employés. Depuis, il a été abaissé à 2,10 % en 2003 et à 1,98 % en 2004. Le taux de cotisation des employeurs, qui équivaut à 1,4 fois celui des employés, a été fixé à 2,94 % pour 2003 et à 2,77 % pour 2004.

Le gouvernement a pour objectif d'accroître la transparence et la viabilité du mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'a.-e. À la suite du budget de 2003, on a tenu des consultations publiques sur l'adoption, à compter de 2005, d'une nouvelle pratique d'établissement des taux. Le gouvernement en examine actuellement les résultats. On peut trouver les résumés de ces consultations sur l'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi sur le site Web du ministère des Finances, à http://www.fin.gc.ca/activty/consult/eirates_f.html.

La loi régissant l'application des résultats de ce processus sera adoptée à temps pour que le nouveau régime soit en place pour 2005.

À des fins de planification, les prévisions pour 2004-2005 relatives aux recettes tirées des cotisations sont établies d'après un taux de cotisation de 1,98 % pour l'employé et de 2,77 % pour l'employeur durant les trois premiers mois de 2005.



Maximum de la rémunération annuelle assurable : 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 dispose que le maximum s'établira à 39 000 \$ jusqu'à ce que la valeur prévue du salaire hebdomadaire moyen au Canada, multipliée par 52, excède ce seuil. Par la suite, le maximum sera égal à 52 fois la valeur prévue, arrondie à 100 \$ près. En 2004, la valeur prévue (multipliée par 52) a été calculée à 36 200 \$ et, par conséquent, le maximum de la rémunération annuelle assurable a été laissé à 39 000 \$^c.

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^d.

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					
	<u>Dépenses réelles</u>		<u>Prévisions</u>	<u>Recettes prévues</u>	Diff. en %
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	
Exercice					
Recettes des cotisations (M\$)	17 999	18 243	17 887	17 484	(2,3%)
Total de la rémunération assurable (M\$)	351 615	364 502	373 548	382 876	2,5%
	2001	2002	2003	2004	
Année civile					
Taux de cotisation de l'employé ^a (en % de la rémunération assurable)	2,25%	2,20%	2,10%	1,98%	(5,7%)
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	39 000	
Réduction de la cotisation (M\$)	(515)	(513)	(527)	(542)	
Remboursement de la cotisation (M\$)					
Employé	(185)	(170)	(176)	(169)	
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(17)	(11)	-	-	

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

Notes :

1. Comme prévu dans le projet de loi C-28, le taux de cotisation est passé de 2,10 % à 1,98 % durant l'année civile 2004, ce qui représente pour les employeurs et les employés une économie annuelle de 9,7 milliards de dollars par rapport au taux de 1994. La diminution de 5,7 % du taux de cotisation devrait occasionner une baisse des recettes tirées des cotisations en 2004-2005, et le total de la rémunération assurable devrait augmenter de 2,5 %.
2. Les montants de 2001-2002 ont été redressés pour refléter les changements des pratiques comptables en 2002-2003.

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.

c. Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_item_4.shtml.

d. Pour de plus amples renseignements, consultez le site http://www.rhdcc.gc.ca/fr/ae/legislation/ae_lois_partie3_66.shtml.

Conformément à un règlement du Conseil du Trésor, on perçoit, depuis le 1^{er} 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 %.

Intérêt gagné				
	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Sources				
Solde du compte	1 087	1 036	1 151	1 129
Compte à recevoir	0	19	30	36
Total	1 087	1 055	1 181	1 165

On s'attend à ce que l'intérêt gagné demeure à 1,2 milliard de dollars, car la diminution du taux d'intérêt est compensée par l'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. Ces dernières sont uniquement celles qui sont liées directement aux frais d'administration du programme prévus par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le ministre de 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.

Coûts d'administration				
(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Fédéral				
Prestations de revenu d'a.-e.	464	484		
Cotisations recouvrées	107	103		
Soutien à la prestation de service	347	380		
Services ministériels	303	300		
Investissements dans la personne	173	165		
Sous-total	1 395	1 433	1 489	1 453
Provincial	91	91	92	92
Recouvrement	(10)	(5)	(10)	(6)
Total	1 476	1 518	1 571	1 539

Note :

1. En raison de l'arrondissement, l'addition des montants peut ne pas évaluer les totaux.

Les dépenses d'administration de l'assurance-emploi de 1,539 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2004-2005, qui sont inférieures de 32 millions de dollars aux prévisions de 2003-2004.

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)	Dépenses réelles			Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Dépenses				
Provisions actuarielles -				
Solde au début de l'exercice	507,8	471,4	437,6	405,8
Revenu	33,3	30,8	28,5	26,4
Paiements et autres charges	65,2	61,3	57,8	54,6
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	31,9	30,5	29,3	28,2
Surplus actuariel	4,5	3,3	2,5	1,9
Provisions actuarielles -				
Solde à la fin de l'exercice	471,4	437,6	405,8	375,7

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 déboursés				
(millions de dollars)	Dépenses réelles			Dépenses prévues
	2001-2002	2002-2003 ¹	2003-2004	2004-2005
Recettes				
Solde d'ouverture	8,0	7,7	7,5	7,1
Recettes et autres crédits	0,1	0,3	0,2	0,2
Paiements et autres charges	0,4	0,5	0,6	0,6
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,2	0,4	0,4
Solde de fermeture	7,7	7,5	7,1	6,7

¹ Le solde des recettes et autres crédits pour 2002-2003 été augmenté de 0.1 million de dollars pour tenir compte du dépôt qui a été effectué pour équilibrer actif et passif au 31 mars 2003.

Annexe 10: Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* – Plan de dépenses de 2004-2005*

Contexte

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ci-après, la Loi) 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 de 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. De plus, RHDCC assure unilatéralement la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.
- 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.

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.

* Les renseignements suivants sont extraits du Plan de dépenses de l'assurance-emploi approuvé et ne reflètent pas les changements ultérieurs à l'approbation.

- **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, 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'emploi 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 d'assurance-emploi de 2004-2005			
(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	57,8	73,1	130,9
Nouvelle-Écosse	50,9	30,3	81,2
Nouveau-Brunswick	50,1	42,1	92,2
Île-du-Prince-Édouard	16,2	10,0	26,2
Québec	348,1	248,1	596,2
Ontario	340,6	184,1	524,7
Manitoba	37,7	10,2	47,9
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	74,3	35,9	110,2
Territoires du Nord-Ouest	2,0	1,6	3,5
Nunavut	1,7	1,0	2,6
Colombie-Britannique	139,6	151,7	291,3
Yukon	2,0	2,0	4,0
	1 150,0	800,0	1 950,0
Responsabilités pancanadiennes ^a	237,2	0,0	237,2
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	1 387,2	800,0	2 187,2

a. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 millions de dollars des fonds convertis en coûts de fonctionnement pour RHDCC.

Pour l'année 2004-2005, le pouvoir de dépenser 2,2 milliards de dollars conféré en vertu de la partie II de la Loi correspond à 0,57 % du total prévu des gains assurables, qui est de 382,876 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,06 milliards de dollars.

Une partie des économies en prestations de revenu prévues à la partie I résultant de la réforme de l'assurance-emploi 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 M\$ en 2000-2001.

Résultats attendus

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'assurance-emploi. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des PEMS.

On prévoit que 393 000 prestataires actifs et environ 75 000 anciens prestataires admissibles recevront de l'aide en 2004-2005. 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'assurance-emploi)			
	Clients ayant un emploi/ Travailleurs autonomes	Prestations non versées (M\$)	Prestataires actifs recevant de l'aide
Résultats ciblés 2002-2003	200 828	657,97 M\$	295 272 ¹
Résultats réels 2002-2003	221 943 ²	814,52 M\$ ²	392 644 ³
Résultats ciblés 2003-2004	210 059	752,09 M\$	353 609
Résultats prévus 2003-2004	222 792	851,94 M\$	392 598
Résultats ciblés 2004-2005	223 000	852,00 M\$	393 000

Notes :

- Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi et des activités pancanadiennes.
- Les résultats ciblés pour ce qui est des clients employés et des prestations non versées pour 2002-2003 et 2003-2004 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Cependant, les résultats ciblés pour ce qui est des prestataires actifs servis correspondent à une combinaison de résultats ciblés reçus des régions, à laquelle on a ajouté 80 % de l'objectif du Québec pour les clients de l'assurance-emploi servis. L'entente conclue par le Québec exige que la province signale le nombre de clients de l'assurance-emploi servis.
- Les résultats prévus pour 2003-2004 sont fondés sur des données antérieures et les données les plus récemment signalées pour 2003-2004. En raison du SRAS, de l'EBS et des problèmes liés au bois d'œuvre, certaines administrations ont utilisé une approche conservatrice de détermination des objectifs. De plus, la saisie des données a continué de s'améliorer. Ainsi, les résultats prévus sont plus élevés que les objectifs présentés par les provinces et les territoires.
- Les résultats prévus pour 2004-2005 sont des projections nationales établies par l'AC (en fonction des données antérieures sur les clients et les programmes) qui assument un modèle de résultats semblable à celui qui a été observé l'année précédente. On procédera à un autre exercice pour établir les résultats ciblés à l'aide des provinces, des territoires et des régions en mars et en avril 2004.

Explication des écarts:

- Ce nombre est légèrement différent de celui qui apparaît dans le plan des dépenses de l'assurance-emploi pour 2003-2004, soit 299 000 prestataires actifs servis, à cause des résultats ciblés du Nouveau-Brunswick, qui représentaient 65 % du nombre total de clients de l'assurance-emploi servis. Au moment de soumettre ses résultats ciblés pour 2003-2004, le Nouveau-Brunswick s'est basé sur des données antérieures, selon lesquelles 80 % des clients de l'assurance-emploi servis étaient actifs.
- Les résultats réels quant aux clients employés et aux prestations non versées sont supérieurs aux résultats ciblés. L'écart est lié à la bonne performance du marché du travail durant la période de référence. De plus, certaines provinces ont utilisé une approche conservatrice de détermination des objectifs.
- Le nombre de prestataires actifs servis est supérieur au nombre prévu à cause d'une augmentation du nombre de demandes de prestations régulières établies par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est liée à l'amélioration de la saisie des données et à un changement aux Services collectifs d'emploi qui ont servi à augmenter le nombre de clients actifs de l'assurance-emploi servis. De plus, certaines provinces ont utilisé une approche conservatrice de détermination des objectifs.

Des 13 évaluations formatives prévues, 12 sont terminées. L'évaluation formative/sommative de l'EDMT du Nunavut est en cours et devrait se terminer d'ici l'exercice 2004-2005. Les évaluations sommatives des EDMT, qui fourniront des données fiables et valides sur les effets et l'efficacité du programme, sont presque terminées dans trois provinces, soit en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Québec (au Québec, la province mène l'évaluation, en consultation avec RHDCC). Les conclusions générales de ces études seront publiées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2003. Les évaluations sommatives vont bon train en Ontario, en Alberta et en Saskatchewan. Les résultats de ces évaluations seront disponibles au cours de l'exercice 2004-2005. Le processus débutera dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon au début de 2004. Les autres provinces et territoires ont entrepris des discussions et espèrent achever les évaluations d'ici 2005.

La première étape d'un projet pilote sur l'indicateur à moyen terme (IMT) a été achevée en Colombie-Britannique. Le projet pilote sur l'IMT vise à vérifier si on peut utiliser les données opérationnelles pour effectuer régulièrement le contrôle de l'efficacité des PEMS et la rédaction des rapports à ce sujet. Les résultats préliminaires de ce projet seront également signalés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation. Un second projet pilote a débuté en Alberta. Ce projet continue d'appuyer l'engagement du Ministère à surveiller l'efficacité des programmes des PEMS exécutés dans le cadre des EDMT et à présenter des rapports sur ceux-ci.

Annexe 11 : Prêts (Non budgétaire)

Prêts (Non budgétaire)				
(en millions de dollars)	Autorités (Redressées) ^a	Dépenses prévues ^b		
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Apprentissage				
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 374,1	1 254,7	1 130,2	892,0
Total	1 374,1	1 254,7	1 130,2	892,0

a. Les montants d'autorités redressées représentent la restructuration du 12 décembre 2003 de DRHC en DSC et en RHDCC.

b. La diminution des dépenses prévues pour les prêts est due à l'impact des remboursements de prêts des emprunteurs.

Annexe 12 : 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 ^a.

Ainsi, le mode de prestation de services a été repensé de sorte que les prêts aux étudiants soient directement financés. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

De plus, les responsables du Programme ont dû conclure des accords provisoires sur le partage du risque avec les anciens prêteurs afin d'assurer la prestation ininterrompue de l'aide financière fédérale aux étudiants jusqu'à la mise en œuvre complète du programme de prêts directs. Ces accords ont pris fin le 28 février 2001.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le CPE et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les dépenses figurant dans les tableaux financiers 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 directs, 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.

- **Intérêts gagnés sur les prêts directs** – Les étudiants 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 figurant dans les tableaux financiers représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et 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^{er} août 1995 restés en souffrance (c.-à-d. pour lesquels les prêteurs attendent toujours un remboursement du capital et des intérêts). Les montants figurant dans les tableaux financiers 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

a. Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/.

consentis entre le 1^{er} 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 sommes récupérées inscrites dans les tableaux représentent le recouvrement du capital et des intérêts de ces prêts.

Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études améliorent l'accès aux études postsecondaires en offrant à des étudiants de niveau postsecondaire dans le besoin de l'aide financière non remboursable. Cinq types de subventions sont offertes : 1) celles aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 8 000 \$ par année); 2) celles aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 \$ par année); 3) celles aux étudiants à temps partiel dans le besoin, pour leurs frais d'études (jusqu'à 1 200 \$ par année); 4) celles aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 \$ par année pendant un maximum de trois ans); 5) celles aux étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente (jusqu'à 2 000 \$ par année).

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 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.

Accords provisoires

Tel que mentionné en introduction, des accords temporaires ont été conclus avec les anciens prêteurs administrant des prêts à risques partagés afin qu'ils déboursent au nom du gouvernement le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces accords ont pris fin le 28 février 2001, date à laquelle le gouvernement a remboursé aux prêteurs 85 % du capital qu'ils avaient avancé au cours de la période de transition. L'autre 15 % a été remboursé aux prêteurs plus tard. Les accords prévoyaient aussi une rémunération sous forme de frais de transaction ainsi que le paiement d'intérêts sur les sommes avancées pour le compte du gouvernement. Par ailleurs, un accord a été conclu avec Postes Canada pour la livraison des prêts directs pour études à temps partiel. Les postes appelés Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) et Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) indiquent le coût de ces ententes provisoires.

- **Frais d'intérêts versés aux institutions financières** (selon l'accord provisoire) – Cette dépense représente les frais d'intérêts, calculés au taux préférentiel, payés mensuellement aux institutions prêteuses par le PCPE sur les avances non remboursées de prêts directs pour études à temps plein.
- **Frais de transition versés aux institutions financières** (selon l'accord provisoire) – Cette dépense représente les frais de transaction payés par le PCPE durant la période de transition pour chaque prêt d'études à temps plein consenti par l'institution prêteuse participante. Ces frais de transition incluent également les sommes versées à Postes Canada pour chacun des prêts pour études à temps partiel effectués au cours de la période. Le coût est calculé en fonction des certificats d'admissibilité négociés par l'étudiant.

Coûts des fournisseurs de services

Depuis le 1^{er} mars 2001, dans le cadre du programme de prêts directs, le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études et leur remboursement une fois les études terminées. 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^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés (normalement la valeur des prêts consentis aux étudiants) et était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des accords conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achète 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 apparaissant dans les tableaux 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 les provinces participantes et avec le Yukon des accords visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire 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 apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE au titre 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 apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût des intérêts 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^{er} 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 à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts 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^{er} 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^{er} août 2000, on ne calcule pas les intérêts courus, mais ceux-ci sont inclus dans les créances irrécouvrables.

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 de sérieuses difficultés financières. 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 étudiants admissibles. Le montant de la réduction peut s'élever jusqu'au moindre de 10 000 \$ ou 50 % du capital. Pour les prêts consentis avant le 1^{er} août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1^{er} août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations payées et prêts radiés

Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il 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 tentent de récupérer)^b. Conformément aux accords sur les risques partagés, les prêts consentis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 étaient également garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

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 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 présentés correspondent aux 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

Le 31 mars 2004, les engagements du Ministère pour les accords conclus avec des fournisseurs de services totalisaient 76,6 millions de dollars. La date à laquelle les contrats des fournisseurs de service prendront fin est actuellement fixée au 28 février 2005.

b. Le 12 décembre 2003, on a annoncé que Développement des ressources humaines Canada allait être scindé en deux nouveaux ministères : Ressources humaines et Développement des compétences Canada ainsi que Développement social Canada (DSC). Il a ensuite été décidé que les services de recouvrement seraient partagés entre les deux ministères, mais qu'ils seraient offerts par DSC.

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

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues ^c		
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Revenus						
Intérêts gagnés sur les prêts directs	44,2	103,9	174,3	226,8	308,6	390,9
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,7	111,1	91,3	93,5	84,7	75,6
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	4,2	7,7	9,6	12,5	16,3	21,4
Total des revenus	172,1	222,7	275,2	332,8	409,6	487,9
Dépenses						
<i>Paiements de transfert</i>						
Subventions canadiennes pour études	69,7	54,5	66,8	79,8	126,4	131,2
Total des paiements de transfert	69,7	54,5	66,8	79,8	126,4	131,2
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement	14,3	12,8	13,4	12,5	13,7	14,5
Ententes provisoires						
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	13,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coûts des fournisseurs de services	27,9	41,2	41,0	83,3	104,0	127,3
Prime de risque	51,0	23,0	11,7	10,6	6,5	3,7
Reprise de prêts	2,7	5,8	4,3	13,0	15,4	18,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,0	8,4	8,8	9,6	15,6	15,6
Total des frais d'administration des prêts	118,9	91,3	79,2	129,0	155,2	179,7
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A) ^a	105,7	138,6	148,6	163,9	176,7	185,4
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^a	12,7	41,3	68,1	140,2	189,2	239,9
Bonification d'intérêts pendant les études	77,8	39,8	27,4	14,1	6,9	2,7
Exemption d'intérêts ^b	86,5	74,6	73,8	54,4	63,2	67,3
Réduction de la dette en cours de remboursement	4,2	7,4	10,7	8,7	9,8	11,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	76,0	40,7	34,8	24,0	16,1	11,5
<i>Créances irrécouvrables ^c</i>						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,6	10,8	11,5	12,0	12,1	12,0
Créances irrécouvrables	171,4	175,7	193,3	194,3	195,0	194,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	544,9	529,0	568,2	611,6	669,0	723,9
Total des dépenses	733,5	674,7	714,2	820,4	950,6	1 034,8
Résultats d'exploitation nets	561,4	452,0	439,0	487,6	541,0	546,9
Paiements compensatoires aux provinces non participantes ^d	144,9	76,0	244,8	127,2	132,9	137,2
Résultats d'exploitation finaux	706,3	527,9	683,8	614,8	673,9	684,1

- Ces dépenses sont liées au programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.
- Les données de 2001-2002 et de 2002-2003 ont été ajustées afin de refléter le changement de méthode comptable pour le calcul de la provision pour l'exemption d'intérêts.
- Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et de réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice. Les dépenses liées aux créances irrécouvrables pour 2002-2003 ont été revues (elles sont passées de 173,8 à 175,7 millions de dollars) afin d'inclure la charge sur les provisions pour les intérêts non remboursés sur des prêts douteux, conformément au rapport actuariel sur le PCPE.
- Pour 2003-2004, le total des paiements compensatoires versés ne s'établit qu'à 160,0 millions de dollars. Depuis 2003-2004, la charge correspondante (84,8 millions de dollars) est calculée à l'échelle du ministère plutôt qu'à l'échelle de l'administration centrale, comme c'était le cas par le passé. Cette modification à la méthodologie explique l'augmentation des dépenses pour l'exercice en question.
- Les données de dépenses prévues pour 2005-2006 et 2006-2007 tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1^{er} août 2005.

(en millions de dollars)	Ventilation consolidée PCPE – Prêts garantis et à risques partagés seulement					
	Dépenses réelles		Dépenses réelles	Dépenses prévues		
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Revenus						
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,7	111,1	91,3	93,5	84,7	75,6
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	4,2	7,7	9,6	12,5	16,3	21,4
Total des revenus	127,9	118,8	100,9	106,0	101,0	97,0
Dépenses						
<i>Paiements de transfert</i>						
Subventions canadiennes pour études	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total des paiements de transfert	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement	14,3	12,0	9,3	9,0	8,6	8,2
Prime de risque	51,0	23,0	11,7	10,6	6,5	3,7
Reprise de prêts	2,7	5,8	4,3	13,0	15,4	18,6
Frais d'administration des provinces et territoires	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total des frais d'administration des prêts	68,0	40,8	25,3	32,6	30,5	30,5
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Bonification d'intérêts pendant les études	77,8	39,8	27,4	14,1	6,9	2,7
Exemption d'intérêts	85,6	65,3	53,8	27,0	20,4	12,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	4,2	7,4	10,7	8,7	9,8	11,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	76,0	40,0	33,3	21,4	12,6	7,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	243,6	152,6	125,2	71,2	49,7	33,0
Total des dépenses	311,6	193,4	150,5	103,8	80,2	63,5
Résultats d'exploitation législatifs nets	183,7	74,6	49,6	(2,2)	(20,8)	(33,5)
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	110,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Résultats d'exploitation législatifs finaux	293,7	74,6	49,6	(2,2)	(20,8)	(33,5)

Ventilation consolidée PCPE – Prêts directs seulement

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Dépenses réelles		Dépenses prévues ^c	
	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
	Revenus					
Intérêts gagnés sur les prêts directs	44,2	103,9	174,3	226,8	308,6	390,9
Total des revenus	44,2	103,9	174,3	226,8	308,6	390,9
Dépenses						
<i>Paiements de transfert</i>						
Subventions canadiennes pour études	69,7	54,5	66,8	79,8	126,4	131,2
Total des paiements de transfert	69,7	54,5	66,8	79,8	126,4	131,2
<i>Administration des prêts</i>						
Frais de recouvrement	0,0	0,8	4,1	3,5	5,1	6,3
Ententes provisoires						
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	13,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Coûts des fournisseurs de services	27,9	41,2	41,0	83,3	104,0	127,3
Frais d'administration des provinces et territoires	9,0	8,4	8,8	9,6	15,6	15,6
Total des frais d'administration des prêts	50,9	50,5	53,9	96,4	124,7	149,2
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>						
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>						
Frais d'intérêts liés aux emprunts (classe A) ^a	105,7	138,6	148,6	163,9	176,7	185,4
Frais liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^a	12,7	41,3	68,1	140,2	189,2	239,9
Exemption d'intérêts ^b	0,9	9,3	20,0	27,4	42,8	55,1
Réclamations payées et prêts pardonnés	0,0	0,7	1,5	2,6	3,5	4,5
<i>Créances irrécouvrables^c</i>						
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,6	10,8	11,5	12,0	12,1	12,0
Créances irrécouvrables	171,4	175,7	193,3	194,3	195,0	194,0
Total du coût de l'aide gouvernementale	301,3	376,4	443,0	540,4	619,3	690,9
Total des dépenses	421,9	481,4	563,7	716,6	870,4	971,3
Résultats d'exploitation nets	377,7	377,4	389,4	489,8	561,8	580,4
Paiements compensatoires aux provinces non participantes ^d	34,9	76,0	244,8	127,2	132,9	137,2
Résultats d'exploitation finaux	412,6	453,4	634,2	617,0	694,7	717,6

- Ces dépenses sont liées au programme canadien de prêts directs d'études mais sont déclarées par le ministère des Finances.
- Les données de 2001-2002 et de 2002-2003 ont été ajustées afin de refléter le changement de méthode comptable pour le calcul de la provision pour l'exemption d'intérêts.
- Correspond à la charge annuelle sur les provisions pour créances irrécouvrables et de réduction de la dette en cours de remboursement comme l'exige la comptabilité d'exercice. Les dépenses liées aux créances irrécouvrables pour 2002-2003 ont été revues (elles sont passées de 173,8 à 175,7 millions de dollars) afin d'inclure la charge sur les provisions pour les intérêts non remboursés sur des prêts douteux, conformément au rapport actuariel sur le PCPE.
- Pour 2003-2004, le total des paiements compensatoires versés ne s'établit qu'à 160,0 millions de dollars. Depuis 2003-2004, la charge correspondante (84,8 millions de dollars) est calculée à l'échelle du ministère plutôt qu'à l'échelle de l'administration centrale, comme c'était le cas par le passé. Cette modification à la méthodologie explique l'augmentation des dépenses pour l'exercice en question.
- Les données de dépenses prévues pour 2005-2006 et 2006-2007 tiennent compte de l'augmentation des coûts relative aux nouvelles mesures annoncées dans le budget de 2004, qui devraient entrer en vigueur le 1^{er} août 2005.

Annexe 13 : Principales initiatives réglementaires

Résultat stratégique : Soutien du revenu et transitions vers le marché du travail efficaces et efficients	
Réglementation	Résultats prévus
Article 89 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> portant sur le numéro d'assurance sociale (NAS)	<ul style="list-style-type: none"> D'ici décembre 2004, on prévoit modifier l'article 89 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> afin que celui-ci permette de reconnaître l'utilisation des NAS commençant par 900 aux fins du versement de prestations d'assurance-emploi auxquelles les prestataires sont légalement admissibles, même s'ils se trouvent à l'extérieur du pays.
Article 79 et paragraphe 85(2) <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> portant sur les appels interjetés devant un conseil arbitral et devant un juge-arbitre	<ul style="list-style-type: none"> D'ici mars 2005, on prévoit modifier l'article 79 et le paragraphe 85(3) du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> afin que les appels interjetés devant un conseil arbitral et devant un juge-arbitre puissent être interjetés à partir de bureaux autres que les bureaux locaux de RHDCC qui diffusent les décisions faisant l'objet d'un appel.
Nouvel article 55.1 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> portant sur les programmes de vérification volontaire régis par la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> et la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques</i>	<ul style="list-style-type: none"> D'ici octobre 2004, on ajoutera au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> une disposition qui tiendra compte de l'incidence de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques</i> sur les demandes de renseignements acheminées aux employeurs aux fins des programmes de vérification volontaire régis par l'assurance-emploi.
Article 10 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> sur la perception des cotisations d'assurance-emploi - Répercussion d'une décision de la cour de l'impôt, dans le cas d'une appelante, Mlle Mulvena, quant à l'assurabilité des paiements faits par l'employeur dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage.	<ul style="list-style-type: none"> D'ici mars 2005, on modifiera l'article 10 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> portant sur la perception des cotisations d'assurance-emploi de façon à ce qu'il énonce plus clairement que les paiements faits par l'employeur dans le cadre du régime de prestations supplémentaires de chômage ne sont pas tenus d'être considérés comme de la rémunération, exemption bien comprise depuis longtemps.
<i>Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations</i>	<ul style="list-style-type: none"> D'ici mars 2005 le <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> devra être modifié afin de permettre que les prestations parentales soient offertes aux couples de familles reconstituées dont l'un des conjoints adopte l'enfant de l'autre (beaux-enfants), que ces couples soient composés de conjoints de sexe opposé ou de même sexe.

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

Réglementation	Résultats prévus
<p><u>Réduction de la dette en cours de remboursement</u></p> <p>La réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) est une mesure de gestion de la dette qui permet aux étudiants 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 pouvant être réduit dans le cadre de la RDR, le faisant passer de 20 000 \$ à 26 000 \$.</p> <p>Pour honorer cet engagement, il est nécessaire de modifier le <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> et le <i>Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir davantage d'aide aux emprunteurs aux prises avec des difficultés financières exceptionnelles à long terme les empêchant de rembourser leur prêt d'études. • Être conforme à l'augmentation des limites de prêts annoncée dans le budget fédéral de 2004.
<p><u>Limites de prêts hebdomadaires</u></p> <p>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 à 210 \$ par semaine. Pour ce faire, il est nécessaire de modifier l'article 10 du <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'augmentation des limites de prêts permettra de réduire les obstacles financiers 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.
<p><u>Subvention canadienne pour l'épargne-études</u></p> <p>Cette subvention correspond à 20 % des cotisations versées dans le régime enregistré d'épargne-études d'un enfant de moins de 18 ans. Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé une augmentation de ce taux, qui passera à 40 % pour les premiers 500 \$ versés annuellement dans un tel régime par les familles à faible revenu, et à 30 % pour les familles à revenu moyen.</p> <p>Pour que la mesure faisant l'objet de cette annonce puisse entrer en vigueur, il faudra apporter des modifications au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i>, lesquelles seront vraisemblablement intégrées à de nouvelles dispositions sur le Bon d'études canadien (ci-dessous).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aider davantage les familles à revenu faible et moyen qui souhaitent épargner en vue des études postsecondaires de leurs enfants.
<p><u>Bon d'études canadien</u></p> <p>Le Bon d'études canadien est une nouvelle initiative annoncée dans le budget fédéral de 2004, qui permet aux familles à faible revenu d'économiser jusqu'à 2 000 \$ en épargne-études sur plus de 16 ans. Pour que la mesure faisant l'objet de cette annonce puisse entrer en vigueur, il faudra créer de nouvelles dispositions législatives, lesquelles seront vraisemblablement intégrées au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> (ci-dessus).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir aux enfants issus de familles à faible revenu une source d'épargne garantie en vue de leurs études postsecondaires.

Réglementation	Résultats prévus
<p><u>Nouvelle subvention canadienne pour études</u></p> <p>Dans le budget fédéral de 2004, le gouvernement a annoncé que le PCPE offrirait 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 de modifier la partie VI du <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cette subvention incitera les étudiants issus de familles à faible revenu à entreprendre des études postsecondaires et permettra de réduire les obstacles à l'éducation postsecondaire et de compenser les frais d'études afférents à la première année. • 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.
<p><u>Subvention canadienne pour études à l'intention des étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente</u></p> <p>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.</p> <p>Pour que cette subvention puisse entrer en vigueur, il est nécessaire d'apporter des modifications au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i>.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p><u>Formule d'allocations provinciales des subventions canadiennes pour études</u></p> <p>Il faut d'abord apporter des modifications au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> avant de pouvoir modifier la formule d'allocations provinciales des subventions canadiennes pour études.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que les provinces disposent des fonds nécessaires pour l'octroi de subventions canadiennes pour études aux étudiants admissibles.
<p><u>Activités d'harmonisation des accords d'intégration</u></p> <p>Il est nécessaire d'apporter des modifications au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> afin d'harmoniser les critères d'incapacité permanente et les restrictions provinciales de tous les régimes de prêts. Ainsi, les délais pour confirmer l'inscription seront plus souples et nous serons en mesure d'adapter les exigences relatives aux documents requis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ces mesures permettront de simplifier les exigences administratives imposées aux emprunteurs et les aideront à mieux comprendre leurs responsabilités et obligations envers leur prêt.

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

Réglementation	Résultats prévus
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)</i>.</p> <p>Un règlement sur la violence en milieu de travail est en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.</p>	<p>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.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i>.</p> <p>Un règlement sur les programmes de prévention des risques est en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.</p>	<p>Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit un programme de prévention des risques dans le lieu de travail.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail</i>.</p> <p>Des normes d'ergonomie sont en cours d'élaboration suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.</p>	<p>Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des normes d'ergonomie dans le lieu de travail.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants</i>.</p> <p>On modifie le règlement actuel pour tenir compte des modifications apportées en septembre 2000 à la partie II.</p>	<p>Le Programme du travail respecte son engagement à faire un règlement qui prescrit des normes d'ergonomie dans le lieu de travail.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement sur les comités de sécurité et de santé et les représentants</i>.</p> <p>On modifie présentement le règlement suite aux modifications de septembre 2000 apportées à la partie II.</p>	<p>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.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs)</i>.</p> <p>On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.</p>	<p>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.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (trains)</i>.</p> <p>On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.</p>	<p>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.</p>
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (navires)</i>.</p> <p>On travaille en collaboration avec Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.</p>	<p>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.</p>

Réglementation	Résultats prévus
<p>Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)</i>.</p> <p>On travaille en collaboration avec l'Office national de l'énergie en vue de modifier le règlement actuel.</p>	<p>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.</p>
<p><i>Loi sur l'équité en matière d'emploi – Règlement sur l'équité en matière d'emploi</i></p>	<p>La mise à jour et les modifications connexes qui sont en cours permettront :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de mettre à jour les régions métropolitaines de recensement en fonction des données publiées par Statistique Canada en 2002; • d'actualiser les codes de la Classification nationale des professions en fonction des codes de 2001; • d'incorporer le système de classification des industries (SCIAN); et • d'apporter des changements administratifs et corrélatifs (c.-à-d. changer les dates et le nom du Ministère).
<p>Instrument statutaire : On demandera à la Ministre du travail de prendre un arrêté en vertu de la <i>Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques</i>.</p>	<p>Suite à l'arrêt modifiant l'annexe 2 de cette Loi, un employeur sous réglementation fédérale sera autorisé à utiliser un moyen électronique pour émettre un bulletin de paie à ses employés.</p>
<p>Partie III du <i>Code canadien du travail, Règlement du Canada sur les normes du travail</i>.</p>	<p>Suite à la modification réglementaire, Bell Canada et Canadien Pacifique Limité auront leur liste d'établissements industriels respective pour les fins d'un licenciement collectif.</p>

Annexe 14 : Initiatives horizontales

Ressources humaines et Développement des compétences Canada dirige les initiatives horizontales qui suivent. La base de données sur les résultats des initiatives horizontales, à l'adresse Internet suivante, fournit des détails sur chacune des initiatives :

http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp.

- Stratégie de développement des ressources humaines autochtones
- Partenariat pour les compétences et l'emploi des Autochtones
- Stratégie emploi jeunesse
- Ententes sur le développement du marché du travail
- Programme des conseils sectoriels
- Reconnaissance des titres de compétences étrangers
- Initiative des projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés
- Programme canadien de prêts aux étudiants
- Programme national d'alphabétisation
- Initiative nationale pour les sans-abri
- Service Canada
- Projet de revitalisation du secteur riverain de Toronto

Adresses Web

Site de RHDCC

<http://www.rhdcc.gc.ca/fr/accueil.shtml>

L'honorable Joseph Volpe, C.P., député

Ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences

<http://www1.hrsdc.gc.ca/menu/homex.shtml>

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

- Discours du Trône du 2 février 2004
<http://www.news.gc.ca/cfm/CCP/view/fr/index.cfm?articleid=76349&categoryid=4>
- Discours du budget de 2004
<http://www.fin.gc.ca/budget04/speech/speechf.htm>
- Statistique Canada, Le Quotidien, le 30 octobre 2002
- Programmes et services de RHDCC
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/ps.shtml
- À propos de RHDCC
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/a_propos_nous.shtml

Mesures efficaces et efficaces de transition vers le marché du travail

- Prestations d'assurance-emploi
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
- Ententes sur le développement du marché du travail
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.hc-sc.gc.ca/francais/media/communiqués/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/scmlo.shtml
- Programme de travail partagé
http://www.hrsdc-rhdcc.gc.ca/en/epb/sid/cia/grants/ws/desc_ws.shtml

Compétitivité accrue des milieux de travail canadiens grâce à des mesures favorisant les investissements dans les compétences de même que la reconnaissance et l'utilisation des compétences

- Programme des conseils sectoriels
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/passerelles/nav/nav_haut/programme/ips.shtml
- Classification nationale des professions
<http://www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/e/generic/welcome.shtml>
- Initiatives en matière d'apprentissage et de mobilité de la main-d'œuvre
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
- Information sur le marché du travail
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
- Bureau des technologies d'apprentissage
http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pip/daa/bta/01_index.shtml

Milieux de travail sécuritaires, sains, équitables, 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
- Opérations nationales du travail
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'œuvre
<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

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.

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.

Index

A

Apprentissage 15, 35, 43, 45, 49, 58, 65, 66
 Autochtones 20, 21, 23, 27, 32, 36, 41, 45,
 54, 55, 56, 57, 62, 66, 71, 72, 80, 99, 115, 116

B

Budget 2004 33, 34, 35, 36, 38, 53, 54, 67, 86
 Bureau des technologies d'apprentissage 58, 82,
 117

C

Cadre de mesure du rendement 39
 Code canadien du travail 15, 36, 44, 62, 83,
 113, 114
 Communautés 32, 58, 81, 116
 Communautés minoritaires de langue officielle 32, 58,
 81, 116
 Compétences en milieu de travail 15, 34, 42,
 49, 65, 66, 67
 Compte d'assurance-emploi 84, 86, 87, 89, 100
 Compte des rentes sur l'État 87
 Comptes à fins déterminées 55, 87
 Conseil canadien sur l'apprentissage 54, 79

E

Efficacité organisationnelle 29
 Examen des dépenses 22

F

Fondations 55, 77
 Fonds d'assurance de la fonction
 publique 52, 55, 97

I

Information sur le marché du travail 57, 82, 117
 Initiative nationale pour les sans-abri 10, 26,
 44, 53, 54, 55, 56, 70, 83, 115, 117
 Initiatives horizontales 115

L

La fondation Peter Gzowski 55
 Loi sur l'équité en matière d'emploi 83

M

Mesures actives d'emploi 31

Modernisation du service pour

les Canadiens 27, 45, 57, 59

P

Paiements de transfert 65
 Partie II de la Loi sur l'assurance-emploi 75, 93, 98
 Plans et priorités 25
 Prestation de services 14, 38, 45, 47, 59
 Prestations d'assurance-emploi 14, 31, 41, 49,
 80, 116
 Prestations d'emploi et mesures
 de soutien 31, 45, 57, 75, 80, 92, 93, 98, 116
 Profil des dépenses 51, 52
 Programme de mobilité académique internationale 58
 Programme national d'alphabétisation 55, 56, 65, 69,
 82, 115, 117

R

Résultats stratégiques 49
 Risques 23
 Risques à l'échelle de l'organisation 23

S

Sans-abri 12, 15, 20, 37, 44, 46, 58, 62, 65,
 67, 70
 Santé et sécurité au travail 45, 83
 Soutien du revenu 14, 31, 41, 80, 110
 Stratégie de développement des ressources humaines
 autochtones 20, 32, 55, 56, 57, 62, 66, 67, 71, 80,
 115, 116
 Stratégie emploi jeunesse 15, 32, 55, 56, 57, 66, 68,
 81, 115, 116
 Structure organisationnelle 50
 Subvention canadienne pour
 l'épargne-études 20, 35, 43, 53, 54, 58, 62,
 82, 111, 117
 Subventions canadiennes pour études 104
 Subventions et contributions 55

T

Transformation du service 27
 Travail 10, 12, 21, 36, 44, 46, 49, 58,
 66, 81, 91, 92, 116