

Développement des ressources humaines Canada

Budget des dépenses 2003-2004

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre du Développement des ressources humaines Canada

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

	<u>Page</u>
Messages	
Messages des ministres.....	2
Déclaration de la direction.....	4
Aperçu de DRHC	
Notre raison d'être.....	5
Survol de la planification	6
Profil des dépenses de 2003-2004	14
Plans et priorités par résultat stratégique	
Nos résultats stratégiques, nos initiatives et nos secteurs d'activités	15
Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants	17
Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité	21
Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif.....	39
Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces	42
Renseignements supplémentaires	
Table des matières.....	57
Information financière.....	58
Comptes à fins déterminées	63
Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2003-2004	81
Détails sur les paiements de transfert.....	86
Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants.....	98
Initiatives réglementaires	106
Sites Internet	108
Index	110



Le gouvernement du Canada s'attache à investir dans les personnes, leur famille et leur collectivité, afin que tous les Canadiens puissent réaliser tout leur potentiel et profiter de la qualité de vie offerte au Canada. Développement des ressources humaines Canada, qui offre des programmes et des services touchant plus de neuf millions de Canadiens, constitue la pierre angulaire du plan d'action du gouvernement du Canada en matière de développement social.

Lors du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage qui s'est tenu, à Toronto, en novembre 2002, le gouvernement du Canada s'est engagé à faire progresser la Stratégie en matière d'innovation et d'apprentissage élaborée par ses partenaires du secteur privé, d'organisations non gouvernementales, du milieu universitaire et des provinces. C'est que pour réussir, notre pays a besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et diversifiée.

Dans son budget de 2003, le gouvernement du Canada a démontré sa volonté d'investir dans les enfants et les familles au moyen de programmes de Développement des ressources humaines Canada tels que le Supplément de la prestation nationale pour enfants et l'Accord sur le développement de la petite enfance. Il a aussi annoncé l'instauration, dans le cadre du régime d'assurance-emploi, d'une nouvelle prestation pour congé en vue de prodiguer des soins par compassion, qui permettra à des travailleurs de s'occuper d'un proche gravement malade. Le budget a aussi alloué 50 millions de dollars par année pour instaurer la Prestation pour enfants handicapés, d'un montant maximum de 1 600 \$, à l'intention des familles à revenu faible ou modeste qui ont un enfant handicapé.

Le Rapport de 2003-2004 sur les plans et les priorités indique que Développement des ressources humaines Canada continuera à renforcer ses programmes à la mesure des attentes des Canadiens, en continuant à offrir des prestations dans le cadre du régime d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Ce rapport met également en lumière les nombreuses solutions novatrices apportées par Développement des ressources humaines Canada aux problèmes qui touchent les Canadiens, et notamment la façon dont le Ministère procède à la modernisation de ses services au moyen d'initiatives qui répondront aux attentes actuelles et futures des Canadiens.

Nous sommes déterminés à travailler de concert avec les Canadiennes et les Canadiens en vue d'atteindre la prospérité et l'inclusion pour toutes les personnes au Canada.

L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre du Développement des ressources humaines Canada

Le gouvernement du Canada demeure résolu à assurer le bien-être social et économique des travailleuses et des travailleurs canadiens. En tant que ministre du Travail, j'ai observé de façon directe les résultats positifs de la collaboration patronale-syndicale. En outre, je suis fermement convaincue que les progrès accomplis en ce qui a trait aux stratégies d'innovation en milieu de travail et aux pratiques d'apprentissage continu découlent de cette collaboration.



Je suis fière que le Programme du travail joue un rôle de chef de file respecté à l'échelle nationale en ce qui concerne l'analyse du milieu de travail. Nous continuons à collaborer avec les syndicats, les employeurs ainsi qu'avec les gouvernements des provinces, des territoires et des autres pays pour nous concentrer sur nos intérêts communs.

Comme le montre le *Rapport sur les plans et les priorités*, nos travaux reposent sur des textes législatifs importants comme le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. C'est avec joie que je constate que les employeurs et les travailleurs accordent de plus en plus d'attention aux problèmes quotidiens et aux nouveaux problèmes liés au milieu de travail, comme la conciliation travail-vie personnelle, l'élimination des obstacles à l'emploi et l'apprentissage continu. La collaboration avec nos partenaires canadiens reflète l'engagement pris par le Programme du travail à l'échelle internationale pour trouver un moyen de faire en sorte que la mondialisation profite à tout le monde.

Nous nous sommes aussi fermement engagés à venir en aide aux sans-abri du Canada. Les initiatives d'aide aux sans-abri du gouvernement du Canada continuent d'appuyer nos partenaires des collectivités pour lutter contre l'itinérance là où les besoins sont les plus criants. Nous avons réalisé d'importants progrès en offrant des services aux personnes sans abri ou qui risquent de le devenir et en améliorant les services existants.

Le Rapport montre à quel point le plan d'action de 2003-2004 du Programme du travail est chargé et diversifié. Nous sommes impatients d'entamer le prochain exercice et de miser sur les progrès réalisés jusqu'à maintenant.

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Déclaration de la direction

**Je sou mets, en vue de son dépôt au Parlement,
le *Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2003-2004*
de Développement des ressources humaines Canada.**

Ce 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 2003-2004* :

- ◆ 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 à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Janet Milne
Sous-ministre adjointe
Services financiers et administratifs

Date

Notre raison d'être

Notre mission :

Permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité.

Notre rôle :

- Tenir les engagements du gouvernement du Canada en offrant les politiques, les programmes et les services que ces engagements exigent.
- Produire les résultats attendus en mettant en place une organisation forte, efficace et responsable.

Ce que nous faisons :

Administer les **Parties I et II de la Loi sur l'assurance-emploi, le Régime de pensions du Canada, la Loi sur la sécurité de la vieillesse, la Loi fédérale sur les prêts aux étudiants, la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Code canadien du travail** et les lois et règlements régissant Développement des ressources humaines Canada en vue d'améliorer le niveau de l'emploi, de favoriser l'égalité des chances et de promouvoir la sécurité sociale.

Ce que nous offrons aux Canadiens en poursuivant nos résultats stratégiques :

- La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants.
- La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité.
- Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif.
- Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Les personnes que nous aidons :

- Les Canadiens de tout âge :**
- les enfants, les jeunes, les adultes en âge de travailler et les aînés.
- les travailleurs, les employeurs et les entrepreneurs**
- Les Canadiens ayant des besoins particuliers :**
- les Autochtones,
 - les personnes handicapées,
 - les sans-abri,
 - les familles à faible revenu ayant des enfants,
 - les minorités visibles.

La façon dont nous offrons nos programmes et nos services :

Nous nous appuyons sur les gens, les partenariats et la technologie et offrons nos programmes et nos services au moyen des Centres de ressources humaines Canada, du téléphone, d'Internet et du courrier.

Les parties avec lesquelles nous collaborons :

- les autres champs de compétence (gouvernements provinciaux et territoriaux, administrations municipales et gouvernements autochtones).
- les secteurs bénévole et privé.
- les collectivités et le personnel enseignant.
- les employeurs, les syndicats et leurs organisations.
- les organismes internationaux.
- d'autres partenaires.

Survol de la planification

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement fédéral a indiqué qu'il entendait « permettre à chaque Canadien, à chaque famille et à chaque communauté de bénéficier des avantages de la nouvelle économie¹. » Le ministre des Finances a repris ce message dans l'exposé budgétaire présenté au Parlement le 18 février : « Notre pays ne se définit pas en fonction d'une race ou d'une religion commune, mais plutôt dans sa communauté de valeurs et de convictions². » DRHC occupe une place centrale dans le plan d'action du gouvernement à l'égard des politiques sociales et de celles touchant le marché du travail, des programmes et de la prestation du service. Le Ministère jouera un rôle prépondérant dans la réalisation de cette priorité. Nous devons relever un défi permanent, soit continuer de montrer aux Canadiens comment ces valeurs et ces convictions communes s'appliquent dans nos politiques, nos programmes et nos services.

Afin de transformer le Ministère pour l'avenir, DRHC doit prendre rapidement des mesures efficaces et appropriées en fonction des principaux enjeux et des forces majeures de son contexte opérationnel. Le 21^e siècle présente aux Canadiens, au gouvernement fédéral et au Ministère des défis et des possibilités en constante évolution.

L'environnement de DRHC change sans arrêt, suivant les conditions et les tendances économiques et sociales dans le monde ainsi qu'à l'échelle nationale et régionale. Notre mandat comprend l'aide aux Canadiens de tous les âges et à ceux ayant des besoins particuliers, dont les Autochtones, les personnes handicapées et les sans-abri. Nous devons continuer d'appliquer des politiques et d'offrir des programmes et des services qui démontrent notre leadership et répondent aux besoins permanents et changeants des Canadiens.

Nous avons également pour mandat d'aider les employeurs à planifier et à gérer leurs ressources humaines, à se doter de la main-d'œuvre diversifiée et qualifiée dont ils ont besoin et à exploiter leur entreprise d'une manière juste et sécuritaire qui leur permette de se démarquer dans le marché mondial concurrentiel. En outre, DRHC joue un rôle primordial à l'échelle internationale, puisque le Ministère contribue à la mise au point d'approches favorables qui permettent aux pays développés et aux pays en développement de régler leurs problèmes communs relativement au marché du travail et aux politiques sociales.

Défis stratégiques

L'approche stratégique du 21^e siècle

Les Canadiens veulent que nous délaissions le modèle fondé sur l'admissibilité à des programmes et que nous privilégions une approche leur procurant des moyens d'action. Ils souhaitent que les ministères comme DRHC renforcent les occasions qui leur sont offertes de se prendre en charge plutôt que de leur fournir des mesures temporaires. Le gouvernement fédéral investit des fonds, directement ou par le biais de transferts, pour aider les citoyens aux étapes clés de leur vie : enfance, études, travail, perfectionnement des compétences et retraite. Les investissements du gouvernement amènent les citoyens, les gouvernements et les autres partenaires à assumer la responsabilité conjointe de leur propre bien-être et de celui des Canadiens en général.

¹ Discours du Trône, 30 septembre 2002, http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/hnav/hnav07_f.htm .

² Exposé budgétaire de 2003, <http://www.fin.gc.ca/budget03/PDF/speechf.pdf> .

DRHC doit continuer à se consacrer à l'emploi, mais le Ministère doit également tenir compte de la dimension sociale et du rôle des communautés, des gouvernements et des employeurs dans l'amélioration des possibilités qui s'offrent aux Canadiens. Il s'agit d'ailleurs de l'un des principaux messages exposés dans le discours du budget de 2003.

Prestation du service axé sur les citoyens

Les citoyens, les entreprises et les communautés évoluent. Au Canada comme dans les autres pays développés nous assistons à un changement profond de paradigme dans l'interaction entre le gouvernement et les citoyens. Jusqu'ici, les relations entre le gouvernement et les citoyens s'appuyaient sur des règles, étaient transactionnelles et étaient régies par les paramètres des programmes et les priorités internes. Or, le nouveau paradigme est axé sur les citoyens et sur la responsabilisation à l'égard des résultats.

Tout comme nous devons répondre aux besoins des citoyens en renouvelant nos politiques sociales et celles touchant le marché du travail pour suivre l'évolution sociale et économique, nous devons aussi nous adapter aux changements drastiques dans les capacités technologiques et les attentes des citoyens, des entreprises et des communautés, qui veulent un accès rapide et adéquat aux divers modes de prestation du service.

Les Canadiens veulent pouvoir utiliser des modes de prestation du service multiples, recevoir des services qui répondent à leurs besoins personnels et interagir davantage avec le gouvernement de manière efficace par voie électronique. L'an dernier, 56 % des internautes canadiens ont visité le site Web du gouvernement du Canada. En général, 77 % des Canadiens pensent qu'Internet permettra d'améliorer la façon de recevoir des services du gouvernement du Canada³.

Pendant l'été 2001 et en 2002, DRHC a mené des sondages sur les Programmes de la sécurité du revenu (PSR), l'assurance-emploi (a.-e.) et le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE). Tous les résultats concernant la prestation du service étaient positifs. Parmi les personnes interrogées, 79 % des clients des PSR, 77 % des clients de l'a.-e. et 71 % des clients du PCPE étaient satisfaits ou très satisfaits de la qualité du service reçu dans l'ensemble. En général, le taux de satisfaction à l'égard des services en personne des PSR et de l'a.-e. était de 93 % et de 86 % respectivement. Ces taux étaient de 80 % et de 82 % pour ce qui est des services téléphoniques. Pour maintenir ce niveau de satisfaction accru, il faut continuer d'apporter des améliorations au niveau transactionnel. En cette période où les communications automatisées prennent de plus en plus de place, un défi connexe se présente : protéger l'intégrité, la confidentialité et la sécurité des données sur les clients et les autres renseignements personnels.

L'évolution du profil démographique

La population du Canada vieillit. De 1991 à 2001, le pourcentage de personnes âgées de 45 à 64 ans s'est accru de 36 %. Au cours des dix prochaines années, ce pourcentage augmentera de 30 % de plus et représentera près d'un tiers de la population totale du pays. Les Canadiens en âge de travailler vieillissent également; l'âge médian de la population active est de 41,3 ans⁴. Cette tendance a des conséquences très importantes, car elle porte sur le bassin de travailleurs

³ Gouvernement du Canada, *Le Gouvernement en direct et les Canadiens*, janvier 2002, page 5, http://www.gol-ged.gc.ca/rpt/rpt_f.asp.

⁴ Statistique Canada, *Infomat : Revue hebdomadaire*, le 19 juillet 2002, pages 1-2.

d'âge intermédiaire sur lequel nous comptons pour faire tourner l'économie. La population active augmentera à un rythme beaucoup plus lent que par le passé, et la main-d'œuvre disponible dans l'avenir ne sera pas suffisante pour répondre aux besoins de l'économie. D'ici dix à quinze ans, la totalité de la croissance nette de la main-d'œuvre reposera sur l'immigration, et la croissance nette de la population découlera de l'immigration d'ici trente ans. En 2001, les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 13 % de la population du pays, et elles compteront pour 15 % de la population totale en 2011, ce qui exercera une pression supplémentaire sur nos programmes de sécurité du revenu⁵.

La participation et l'intégration

Comme le gouvernement le souligne dans son exposé budgétaire de 2003, le Canada est un pays très riche, mais ce ne sont pas tous les Canadiens qui profitent de cette richesse⁶. En effet, un grand nombre d'entre eux ne tirent pas avantage de la croissance économique qui découle de la nouvelle économie du savoir. L'accès insuffisant à des services de garde abordables et de qualité les rend encore moins susceptibles d'en bénéficier. Certains groupes, particulièrement les familles ayant des enfants, sont de plus en plus défavorisés pour ce qui est du revenu. En 2000, un nombre estimatif de 868 000 enfants de moins de 18 ans, soit 12,5 % des enfants, vivaient dans une famille à faible revenu⁷. Bien que la proportion d'enfants qui vivent au sein d'une famille à faible revenu diminue depuis 1996, et que l'estimation du taux actuel de ces enfants figure parmi les plus faibles des vingt dernières années, des foyers de pauvreté continuent d'exister au Canada. Les groupes les plus vulnérables sont les chefs de famille monoparentale, les personnes âgées de 45 à 64 ans qui vivent seules, les immigrants récemment arrivés au pays, les personnes ayant un handicap qui restreint leur capacité de travailler et les Autochtones. De plus, les sans-abri doivent encore surmonter d'importants obstacles pour participer et s'intégrer à la société.

Les lacunes de nos systèmes d'éducation

Nos systèmes d'éducation actuels constituent un fondement solide sur lequel nous pouvons miser. Cependant, seulement 19 % des enfants âgés de moins de six ans du Canada ont accès à des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de qualité⁸, un jeune Canadien sur huit ne termine pas ses études secondaires et un diplômé du secondaire sur quatre ne possède pas les compétences nécessaires en lecture et en écriture pour participer à l'économie fondée sur le savoir⁹. Par ailleurs, même si le Canada compte la proportion la plus élevée de personnes ayant fait des études postsecondaires dans le monde, les taux diminuent après avoir augmenté pendant plusieurs décennies¹⁰. L'écart de plus en plus grand dans le taux de participation aux études postsecondaires entre les groupes socio-économiques faibles et moyens est particulièrement remarquable.

⁵ Ibid.

⁶ Discours du budget de 2003, <http://www.fin.gc.ca/budget03/speech/speechf.htm>.

⁷ Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 30 octobre 2002.

⁸ *Early Childhood and Education in Canada, Provinces and Territories*, 2001, Research and Resource Unit, University of Toronto.

⁹ *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, 1994-1995, Statistique Canada et OCDE.

¹⁰ Organisation de coopération et de développement économiques, *Regard sur l'éducation*, 2001.

En outre, d'après les normes des principaux pays industrialisés, les employeurs canadiens investissent moins dans l'acquisition des compétences que ceux de certains des principaux pays auxquels nous faisons concurrence¹¹. De même, le taux d'adultes canadiens qui suivent une formation baisse légèrement depuis dix ans. Selon une étude récente, le Canada arrive au septième rang en ce qui concerne la participation des adultes de 25 à 64 ans dans l'éducation continue et la formation¹².

Le nouveau marché du travail

Le marché du travail du Canada a changé considérablement au cours des vingt dernières années. Dans l'économie fondée sur le savoir, la demande de travailleurs instruits et hautement qualifiés ne cesse de croître dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les régions du pays. Nous subissons de profondes transformations par suite de la révolution dans le domaine des technologies de l'information et des communications et de l'avènement de l'économie du savoir partout dans le monde.

Dans l'ensemble, le taux de participation sur le marché du travail était de 67,5 % en février 2003. Il s'agit du taux le plus élevé depuis janvier 1990 (67,5 %)¹³. Cependant, chez les Canadiens peu qualifiés, ce taux était de 56 %, en comparaison à 79 % chez les Canadiens hautement qualifiés. En 2007, environ 70 % de tous les nouveaux emplois créés au Canada exigeront, sous une forme ou une autre, un niveau d'études postsecondaires, et moins de 7 % des emplois conviendront aux personnes qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaire¹⁴. D'autre part, les exigences à l'égard des compétences sur le marché du travail ne sont pas stables. La plupart des emplois dans l'économie du savoir, et une proportion toujours croissante d'emplois dans les secteurs traditionnels, exigent des niveaux de compétences qui augmentent sans arrêt à mesure qu'apparaissent les nouvelles technologies dans les lieux de travail. Le vieillissement de la population pourrait accentuer la pénurie de main-d'œuvre. Le Conference Board du Canada prévoit qu'il manquera près d'un million de travailleurs d'ici 20 ans¹⁵. À titre d'exemple, selon l'Institut canadien d'information sur la santé, environ les deux tiers des infirmières et infirmiers du Canada sont âgés de 40 ans et plus et, dans dix ans, plus de la moitié d'entre eux auront entre 55 et 59 ans et seront près de la retraite¹⁶. D'après l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, il y aura une pénurie de 78 000 infirmières et infirmiers au Canada en 2011, donnée qui s'établit à 113 000 en 2016¹⁷.

Devant les pressions qu'exerce la concurrence partout dans le monde, les employeurs veulent avoir plus de souplesse en ce qui a trait au passage d'un emploi à l'autre, à l'affectation des tâches dans les emplois et aux horaires de travail. En outre, 75 % des entreprises canadiennes ont indiqué que la gestion des ressources humaines constituait un aspect important de leur stratégie globale. Bon nombre d'entreprises qui dominent le marché ont adopté des pratiques novatrices en milieu de travail, comme des programmes de mise à contribution des employés, des profils d'emploi souples et des programmes de formation au travail, dans le but d'accroître

¹¹ Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, *Les écarts en matière d'excellence*, août 2001, http://www.cme-mec.ca/national/documents/Excellence_Gap.pdf.

¹² Organisation de coopération et de développement économiques, *Regard sur l'éducation*, 2001.

¹³ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, février 2003.

¹⁴ Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2001*, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, *Emploi-Avenir (2000) Le monde du travail : aperçus et tendances*.

¹⁵ Le Conference Board du Canada, *Rendement et potentiel*, 2000-2001.

¹⁶ Institut canadien d'information sur la santé, *Nombre et répartition des infirmiers (ères) autorisés au Canada*, 2001.

¹⁷ Association des infirmières et infirmiers du Canada, *Planifier pour demain : Prévisions de ressources humaines en soins infirmiers*, juin 2002.

la productivité de leur effectif. Les résultats de l'Enquête sur le lieu de travail et les employés démontrent que 46 % des entreprises qui ont parrainé des programmes de formation ont vu une hausse de leur productivité en 1999¹⁸.

Les employés veulent avoir de meilleures conditions de travail, un pouvoir plus grand sur leur horaire de travail et des congés pour s'occuper de leur famille et améliorer leur qualité de vie. Un grand nombre de travailleurs voient leur situation s'améliorer, mais beaucoup d'autres se plaignent de la détérioration des conditions de travail, de la baisse des avantages en matière d'emploi, de l'augmentation du stress au travail, de la diminution de la sécurité d'emploi et de l'inégalité de la charge de travail. De fait, un segment important de la population active (environ 30 %) occupe toujours des emplois atypiques, dans lesquels les travailleurs n'ont pas accès aux avantages fournis par les employeurs et l'État¹⁹.

Cela signifie que les travailleurs aussi bien que les employeurs doivent s'adapter aux nouvelles réalités. Ils doivent aussi avoir la capacité et la volonté de perfectionner continuellement leurs compétences, dans des établissements d'enseignement et au travail, et doivent avoir des occasions de le faire.

Enjeux mondiaux et économiques

L'élaboration de nos politiques et de nos programmes est influencée par l'état de l'économie canadienne. Les prévisions économiques de 2003-2004, bien que positives en général, ne font pas l'unanimité. D'une part, la croissance économique du Canada en 2003 devrait être de 3,2 % en moyenne, ce qui placerait le pays au premier rang à ce chapitre parmi les pays du G-7²⁰. D'autre part, le Canada ne peut échapper à l'effet de l'incertitude de l'économie mondiale. Les perspectives économiques mondiales subissent également les contrecoups de la menace incessante d'attaques terroristes à l'échelle internationale et de la possibilité de conflits armés, auxquels pourrait participer le Canada.

En février 2003, le taux de chômage désaisonnalisé s'est maintenu à 7,4 % au Canada. Selon le plan de dépenses, les dépenses au titre des prestations d'assurance-emploi en 2003-2004 devraient être légèrement supérieures à celles de 2002-2003. Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé que le taux de cotisation à l'assurance-emploi diminuera, passant à 1,98 \$ en 2004, soit 12 cents de moins par rapport au taux de 2003, qui était de 2,10 \$²¹.

DRHC s'occupe de plus en plus d'activités reliées au travail à l'échelle internationale qui visent à améliorer les conditions de travail et les normes de travail. À mesure que le Canada conclura des accords commerciaux avec d'autres pays, DRHC continuera de collaborer avec les organismes internationaux afin d'établir des ententes internationales novatrices sur le marché du travail et de fournir de l'information et du soutien aux pays en développement.

¹⁸ Statistique Canada et DRHC, *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés*, n° 71-584-MPF au catalogue, septembre 2001, et le volet sur le milieu de travail de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

¹⁹ Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2001.

²⁰ Ministère des Finances Canada, Plan budgétaire de 2003, pp. 44, 68.

²¹ Ibid, discours du budget de 2003, <http://www.fin.gc.ca/budget03/PDF/speechf.pdf>.

Collaboration des partenaires et des principaux intervenants

Afin de respecter les priorités du gouvernement du Canada, il faudra de plus en plus faire appel à la collaboration des partenaires et des intervenants. Par ailleurs, pour atteindre les objectifs énoncés dans le document *Le savoir, clé de notre avenir*, par exemple, la modernisation du service pour les Canadiens, la réalisation du Plan d'action fédéral concernant les personnes handicapées ou la mise en œuvre de l'Accord conjoint avec le secteur bénévole, il sera nécessaire de collaborer intensivement avec nos partenaires, à savoir les gouvernements provinciaux et territoriaux, les entreprises, les syndicats, les groupes autochtones, le secteur bénévole et les citoyens canadiens. Le défi que posera la collaboration avec nos partenaires sera d'améliorer la prestation du service et la responsabilisation en matière de gestion tout en veillant à ce que nos relations ne s'embourbent pas dans des procédures de reddition de compte complexes.

Défis dans la gestion interne

Répondre aux besoins et aux attentes des clients au chapitre de la prestation du service ne se limite pas à apporter des changements dans la technologie et le service transactionnel. Le Ministère devra également commencer à s'occuper de besoins et d'enjeux plus vastes à l'échelle régionale et communautaire en collaborant avec de plus en plus de partenaires locaux.

DRHC doit également composer avec le changement du profil démographique. L'effectif du Ministère vieillit. De fait, plus de 66 % des cadres sont âgés de 45 à 55 ans et, en 2003, 16 % d'entre eux seront admissibles à la retraite. L'âge moyen des employés nommés pour une période indéterminée est de 45 ans. À mesure que les baby-boomers, groupe d'âge le plus grand de la population, commencent à prendre leur retraite, notre organisation doit trouver des employés qualifiés pour les remplacer. Le recrutement de jeunes gens qualifiés et le maintien en fonction de travailleurs chevronnés prendra de plus en plus d'importance dans l'économie fondée sur le savoir et l'environnement hautement concurrentiel. Ce défi représentera une priorité permanente dans la stratégie de gestion des ressources humaines que mettra en œuvre le Ministère au cours des prochaines années.

DRHC devra en outre continuer de déployer des efforts pour voir à ce que son effectif soit diversifié et représentatif de la population canadienne, en accordant une attention particulière à l'équité en matière d'emploi, aux groupes des minorités visibles et aux langues officielles.

Veiller à ce que le personnel possède les multiples compétences nécessaires pour offrir systématiquement des programmes et des services de qualité supérieure demeure une priorité pour le Ministère. La pénurie de main-d'œuvre qui touche le pays viendra accentuer les défis de recrutement actuels.

Dans son exposé budgétaire, le ministre des Finances a indiqué que le gouvernement entendait réaffecter ses dépenses et améliorer l'efficacité des approches adoptées, ce qui aura des incidences importantes sur la gestion et l'affectation des ressources du Ministère, pour 2003-2004 et les exercices suivants.

Les organisations efficaces comprennent les risques associés au fait de maintenir des niveaux de services constants tout en arrivant à prévoir les nouvelles tendances et en s'y adaptant ainsi qu'en continuant à améliorer l'efficacité organisationnelle. L'analyse et la gestion des risques se trouvent au cœur de la stratégie de gestion des organisations. C'est pourquoi le Ministère limite les risques cernés en élaborant en détails les initiatives ministérielles annuelles.

La transformation de nos méthodes de travail entraînera par le fait même des changements dans les modalités internes qui soutiennent l'application des politiques, l'exécution des programmes et la prestation des services aux Canadiens.

La solution stratégique

La pression globale qu'exercent les impératifs de changement oblige le Ministère à modifier continuellement la façon dont il conçoit ses politiques et exerce ses activités.

DRHC définira un cadre stratégique moderne centré sur la participation, l'investissement et l'inclusion. En faisant preuve de leadership dans le renouvellement de la stratégie sur le marché du travail, DRHC fera en sorte que ses politiques, ses programmes et ses services favorisent la création d'une main-d'œuvre instruite, qualifiée et souple au sein de laquelle les travailleurs poursuivront leur apprentissage et seront disposés à relever les défis de l'économie du savoir du 21^e siècle.

Le Ministère appuiera les employeurs et les syndicats afin de déterminer quels sont les ajustements nécessaires pour satisfaire aux besoins des travailleurs, qui veulent l'amélioration des conditions de travail, et les besoins des entreprises, qui cherchent à être plus concurrentielles dans l'économie mondiale en pleine expansion.

En investissant dans la Prestation nationale pour enfants, DRHC continuera de collaborer avec les autres ministères fédéraux, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les Premières Nations pour prévenir et réduire la pauvreté chez les enfants et promouvoir la participation au marché du travail en faisant en sorte que les parents aient toujours un meilleur niveau de vie lorsqu'ils travaillent.

En accordant une importance particulière à l'apprentissage des jeunes enfants et à des services de garde de qualité, nous veillerons à ce que tous les enfants aient un bon départ dans la vie et à ce que les familles disposent des outils nécessaires pour fournir des soins et offrir du réconfort.

Le Ministère continuera de travailler avec les personnes et les groupes défavorisés et vulnérables afin d'accroître leur participation et leur intégration à la société canadienne.

DRHC se consacrera aussi au renforcement des villes et des communautés et favorisera l'intégration économique et sociale en mettant en œuvre des solutions communautaires et intégrées.

La prestation du service moderne amène le passage d'une approche axée sur les programmes et les transactions vers une approche axée sur les relations avec les citoyens tout au long de leur vie. La prestation du service moderne s'appuie sur :

- les relations fondées sur la confiance;
- les relations avec rayonnement auprès des citoyens et des communautés;
- les produits et les services liés aux connaissances;
- les travailleurs pouvant jouer des rôles multiples fondés sur les connaissances; et
- l'apprentissage continu.

Le Ministère continuera de soutenir l'établissement et la mise en œuvre d'ententes internationales de coopération dans le domaine du travail et des normes fondamentales du travail.

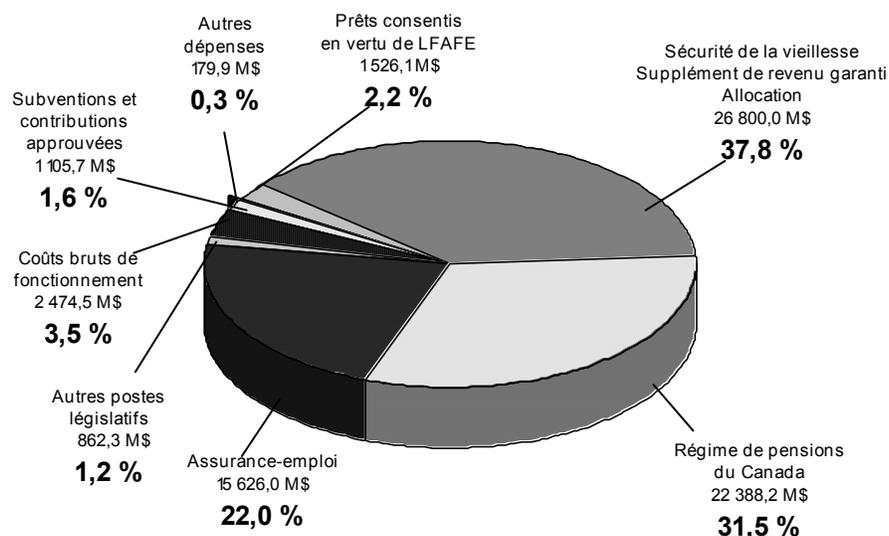
Notre organisation doit pouvoir offrir des services axés sur les citoyens en regroupant les services ministériels et les fonctions de soutien. Nous devons nous concentrer sur nos activités fondamentales et devenir viables financièrement. Notre organisation doit par ailleurs investir dans le renouvellement de la TI afin de se doter de la capacité technologique nécessaire pour présenter des résultats aux Canadiens. Pour relever les défis posés par les divers facteurs de changement, DRHC définira et adoptera une approche de leadership à l'égard du changement. Le Ministère examinera les programmes ministériels et participera à l'exercice de réaffectation des ressources du gouvernement conformément aux principes directeurs du Conseil du Trésor.

En conclusion, DRHC continuera d'évoluer dans un environnement dans lequel il devra offrir une vaste gamme de services au public, de façon efficiente et efficace, tout en investissant dans l'élaboration des politiques et des programmes, l'évaluation, les solutions technologiques et les employés.

Profil des dépenses de 2003-2004

De tous les ministères, DRHC est celui qui dispose du plus imposant budget de dépenses à l'égard des programmes et des services. Plus de 67 milliards de dollars, soit 95 % des dépenses, bénéficient directement aux Canadiens et aux Canadiennes par le biais du Régime d'assurance-emploi (a.-e.), du Régime de pensions du Canada (RPC), des programmes de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que d'autres paiements de transfert législatifs.

TOTAL CONSOLIDÉ : 70 962,7 M\$



DÉPENSES BRUTES DE DRHC

<u>Budgétaire</u>	
Coûts nets de fonctionnement	907,1
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :	
Régime de pensions du Canada	215,5
Compte d'assurance-emploi	1 288,8
Indemnisation des accidentés du travail	63,1
	<u>1 567,4</u>
Coûts bruts de fonctionnement	2 474,5
Subventions et contributions autorisées	1 105,7
Total des dépenses brutes	3 580,2
<u>Non Budgétaire</u>	
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouverts du Compte d'a.-e. et du RPC	179,9
<u>Prêts consentis en vertu de la Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)</u>	
	1 526,1^b

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS

<u>Subventions et contributions :</u>	
Programme de la Sécurité de la vieillesse	26 800,0
<u>Autres paiements législatifs :</u>	
Prêts canadiens aux étudiants	406,6
Subvention canadienne pour l'épargne-études	395,0
Autres dépenses	0,2
Total	27 601,8
Prestations du Régime de pensions du Canada	22 388,2
<u>Prestations d'assurance-emploi</u>	
Partie I	13 438,8
Partie II	2 187,2
	<u>15 626,0</u>
Autres comptes à fins déterminées ^a	60,5
Total des paiements de transfert législatifs	65 676,5^b

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

b. Les Canadiens bénéficient directement de ces deux montants.

Nos résultats stratégiques, nos initiatives et nos secteurs d'activité

Au cours de l'exercice 2003-2004 et des années subséquentes, DRHC se consacrera à l'atteinte des résultats stratégiques; le Ministère réalisera les initiatives les plus pertinentes et importantes en insistant de façon manifeste sur les résultats. Les mesures que nous prendrons auront des effets réels dans la vie des Canadiens, qui peuvent s'attendre à recevoir les services de qualité auxquels ils ont droit. Nos efforts s'appuieront sur notre engagement à utiliser de façon efficace et efficiente nos ressources financières et humaines.

Le tableau ci-dessous permet de saisir d'un coup d'œil les quatre résultats stratégiques que DRHC s'efforce d'atteindre pour les Canadiens, les liens entre nos secteurs d'activité (Sécurité du revenu (SR), Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE), Investissement dans les ressources humaines (IRH), Travail (TRAV), Services ministériels (SM) et Soutien à la prestation des services (SPS)) et les résultats stratégiques correspondants.

Nos résultats stratégiques et nos initiatives ministérielles	Nos secteurs d'activité				
	SR 49 486 M\$ ETP : 3 511	PRAE 14 054 M\$ ETP : 7 597	IRH 6 206 M\$ ETP : 3 669	TRAV 187 M\$ ETP : 730	SM/SPS 850 M\$ ETP : 6 680
La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants <ul style="list-style-type: none"> ♦ Aînés ♦ Pensionnés à faible revenu ♦ Migrants ♦ Survivants ♦ Personnes handicapées ♦ Dialogue avec les Canadiens 	✓				
La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité <ul style="list-style-type: none"> ♦ Transformer les programmes fédéraux touchant le marché du travail ♦ Orientation des programmes ♦ Cadre d'apprentissage et de perfectionnement des compétences ♦ Enfants et familles ♦ Travailler avec les groupes défavorisés ♦ Travailler avec les communautés ♦ Communautés minoritaires de langue officielle 		✓	✓		
Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif <ul style="list-style-type: none"> ♦ Stratégie visant le milieu de travail ♦ Accords de coopération dans le domaine du travail ♦ Examen de la Partie III (Normes de travail) du <i>Code Canadien du travail</i> ♦ Équité en matière d'emploi 				✓	

Nos résultats stratégiques et nos initiatives ministérielles	Nos secteurs d'activité				
	SR	PRAE	IRH	TRAV	SM/SPS
<p>Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Modernisation du service pour les Canadiens ♦ Gestion des ressources humaines ♦ Amélioration du service ♦ Protection des renseignements personnels des Canadiens ♦ Pratiques de gestion et de répartition des ressources ♦ Planification stratégique intégrée des activités et gestion du rendement ♦ Gestion de l'information et technologie de l'information ♦ Modernisation de la fonction de contrôleur ♦ Stratégie de développement durable 	✓	✓	✓	✓	✓
Total des secteurs d'activité de DRHC	70 783 M\$				
Autres coûts	180 M\$				
Total consolidé	70 963 M\$		ETP : 22 187		

Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

Le Parlement a confié à DRHC le mandat de promouvoir et d'accroître la sécurité du revenu des Canadiens. Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Programme de la sécurité de la vieillesse (SV)²² offrent un soutien du revenu aux clients admissibles, notamment les aînés, les personnes qui émigrent au Canada et celles qui quittent le pays, les survivants ainsi que les cotisants au RPC qui deviennent handicapés et leurs enfants.

L'incidence du système de pensions gouvernementales est particulièrement claire pour les personnes âgées. En 1980, au Canada, près de 21 % des aînés ont déclaré avoir un faible revenu. En 2000, ce pourcentage a diminué pour s'établir à 7,3 %²³. Cette baisse est attribuable en grande partie au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et aux améliorations apportées à la Sécurité de la vieillesse.

Le Canada fait très bonne figure à l'échelle internationale pour ce qui est de la fourniture de sécurité du revenu aux aînés. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui a comparé les données de neuf pays en 2001, le taux de pauvreté chez les aînés du Canada est le plus faible des neuf pays examinés. Le Canada est également le pays qui réussit le mieux à assurer le bien-être économique des pensionnés et à protéger les groupes défavorisés²⁴.

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS ET NON LÉGISLATIFS^a

Financement (en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Paiements de transfert – Sécurité de la vieillesse	25 800,0	26 800,0	27 783,0
Prestations versées en vertu du RPC ^b	21 484,5	22 388,2	23 381,9
Total	47 284,5	49 188,2	51 164,9

a. Pour obtenir des données financières supplémentaires, voir les tableaux 1 à 6, aux pages 58 à 62.

b. Pour obtenir des renseignements détaillés sur le RPC, voir la page 73.

²² Pour de plus amples renseignements sur l'aide financière et les prestations, consulter le site <http://www.prestationsducanada.gc.ca>. Pour de plus amples renseignements sur les prestations de la sécurité du revenu, consulter le site <http://www.hrhc-drhc.gc.ca/isp/>.

²³ Statistique Canada, *Le revenu au Canada* (n° 75-202-XIF au cat.), novembre 2002, <http://www.statcan.ca/francais/IPS/Data/75-202-XIF.htm>.

²⁴ OCDE, *Vieillesse et revenus - Les ressources financières des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, Paris : OCDE, 2001.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos priorités actuelles

DRHC fournit des services à une grande partie du public canadien grâce à un certain nombre de programmes sociaux. Les Programmes de la sécurité du revenu, notamment le Régime de pensions du Canada et le programme de la Sécurité de la vieillesse, ont des incidences positives sur la vie de presque tous les Canadiens, surtout les quelque cinq millions de personnes qui touchent actuellement les nombreuses prestations versées selon les événements importants de la vie : retraite, handicap ou décès.

«Le gouvernement du Canada s'est engagé à concevoir, à financer, à assurer la prestation des services et l'exécution des programmes et à évaluer leurs résultats du point de vue des citoyens».

[Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

Ces programmes fournissent aux citoyens une mesure de sécurité financière cruciale lorsqu'ils prennent leur retraite ou encore s'ils deviennent gravement handicapés ou perdent leur principale source de revenu à la suite du décès d'un membre de leur famille.

Comme la société et l'économie évoluent constamment, nous devons examiner régulièrement tous les programmes gouvernementaux pour voir à ce qu'ils produisent les résultats escomptés et à ce qu'ils fonctionnent bien. Pour mesurer notre réussite, nous avons établi un certain nombre d'indicateurs de rendement, qui sont résumés en page 20. Nous évaluons attentivement les résultats atteints à mesure que nous améliorons la prestation des services à chacun de nos clients.

Au cours de la période de planification à venir, nous nous concentrerons sur les initiatives suivantes :

Aînés

Selon les estimations, la croissance actuelle de la proportion d'aînés au Canada devrait faire augmenter d'environ 6 % le nombre de demandes au RPC et d'environ 2,5 % le nombre de demandes à la SV en 2003-2004. Pour améliorer le service offert à ce groupe de clients non négligeable, nous simplifions le processus de demande de prestations du RPC et de pension de la SV, et nous réduisons le recours aux documents imprimés pour appuyer les demandes, par exemple le certificat de naissance, que nous obtenons à partir de sources telles l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) ou le Registre d'assurance sociale. Le programme s'inscrit dans les mesures que prend le Ministère pour soutenir la modernisation du service pour les Canadiens et, en particulier, les initiatives visant à fournir l'accès en ligne aux programmes et aux services. Les détails de ces initiatives figurent aux pages 43, 44, 45 et 48.

Pensionnés à faible revenu

Environ 1,4 million de Canadiens qui touchent la pension de la SV reçoivent également des prestations du Supplément de revenu garanti (SRG). De plus, bon nombre des époux ou conjoints de fait de ces personnes reçoivent aussi des prestations d'Allocation au survivant, prestations qui sont versées aux aînés à faible revenu qui sont âgés de 60 à 64 ans et dont l'époux ou le conjoint de fait est décédé. Pour recevoir ces prestations,

qui augmentent le revenu des Canadiens à faible revenu, il faut présenter une demande chaque année. Depuis février 2002, de concert avec l'ADRC, DRHC a entrepris une initiative nationale visant à encourager les aînés admissibles au SRG à présenter une demande. D'autre part, nous avons simplifié le processus de demande annuel; la plupart des bénéficiaires peuvent renouveler leur demande simplement en remplissant leur déclaration de revenu personnelle au plus tard le 30 avril. En 2003-2004, nous continuerons de déployer des efforts pour que nos clients reçoivent les prestations auxquelles ils sont admissibles, en automatisant et en simplifiant davantage le processus de demande de prestations supplémentaires. Nous poursuivrons nos envois postaux ciblés pour joindre les aînés à faible revenu qui n'ont pas présenté de demande de SRG. Nous prévoyons communiquer avec 60 000 personnes. En 2003-2004, les aînés qui ne remplissent pas de déclaration de revenu pourront se servir d'un formulaire de demande simplifié pour renouveler leur SRG. De plus, DRHC et l'ADRC continueront de chercher les meilleurs moyens de communiquer avec ces personnes pour leur expliquer les avantages qu'elles auraient à remplir une déclaration.

Migrants

Pour protéger le revenu de pension des personnes qui ont vécu et travaillé au Canada et à l'étranger, nous avons signé des accords de sécurité sociale avec 47 pays. Grâce à ces accords, il est possible d'être admissible aux pensions du Canada et d'autres pays. En 2003-2004, nous évaluerons la possibilité de conclure des accords avec d'autres pays, dont la Bosnie-Herzégovine, l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Inde et la Yougoslavie. Nous négocierons également de nouveaux accords avec l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie dans le but d'améliorer l'accès aux prestations du Canada et d'autres pays.

Survivants

Les prestations mensuelles sont versées dans le cadre du RPC à l'époux ou au conjoint de fait d'un cotisant au RPC décédé et à ses enfants à charge. Les survivants peuvent aussi toucher un montant forfaitaire unique en prestations de décès pour les aider à assumer les frais des services funéraires. De plus, les aînés admissibles dont l'époux ou le conjoint de fait est décédé peuvent recevoir l'Allocation au survivant de la SV, versée sous forme de prestations mensuelles. En 2003-2004, nous renforcerons nos partenariats avec les organismes communautaires, y compris les fournisseurs de services funéraires, pour renseigner davantage les survivants au sujet de nos programmes et des prestations auxquelles ils pourraient avoir droit.

Personnes handicapées

À l'heure actuelle, environ 280 000 cotisants au RPC reçoivent des prestations d'invalidité du RPC. Les bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC sont, par définition, des personnes ayant une invalidité grave et prolongée. Toutefois, il est possible qu'une petite proportion d'entre eux voient leur état s'améliorer au point où ils pourraient être en mesure de reprendre le travail, surtout s'ils peuvent compter sur du soutien dans leur démarche. En 2003-2004, nous instaurerons un nouveau modèle de prestation du service qui précisera, entre autre chose, comment nous établirons le niveau d'aide requis par chaque client, comment nous gérerons les cas, quels services élargis ou renvois seront offerts, comment nous évaluerons les progrès des clients et comment se fera la transition des clients entre les versements de prestations du régime et le retour au travail.

Par ailleurs, DRHC évaluera le Programme de réadaptation professionnelle en place et élaborera des outils pour améliorer l'évaluation des progrès des clients. Ce travail aura des incidences sur les Programmes de la sécurité du revenu du Ministère, puisqu'un plus grand nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC pourront profiter de mesures de soutien de retour au travail plus vastes. Le continuum de services offerts aux personnes qui reprennent le travail dans le cadre du RPC – Invalidité permettra de fournir un certain niveau de soutien à un plus grand nombre de clients, ce qui devrait faire augmenter leurs chances de réussir à retourner sur le marché du travail. Il pourrait s'agir de services aussi simples que la préparation à l'emploi, pour voir à ce que les clients ne tentent pas un retour au travail prématuré, ou de services aussi intensifs que la réadaptation professionnelle. Dans la conception du nouveau modèle, nous établirons des indicateurs de rendement pour mesurer notre réussite.

Dialogue avec les Canadiens

Nous continuerons à accroître le dialogue avec nos clients et avec les clients éventuels grâce à des partenariats avec d'autres ministères, comme Patrimoine canadien, et grâce à d'autres ressources du gouvernement, par exemple le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt de l'ADRC. Nous collaborerons aussi avec des organismes communautaires, notamment des refuges et des organismes s'occupant de programmes alimentaires, des planificateurs financiers, des établissements d'enseignement, des organismes de services sociaux et des fournisseurs de services funéraires.

Nous continuerons de mettre en place les mécanismes de rétroaction des clients, de sorte que ceux-ci puissent facilement nous faire part de leurs commentaires sur leurs interactions avec nous. En outre, nous créerons un processus de recours pour répondre aux plaintes et aux commentaires envoyés de manière uniforme et rapide, ainsi que pour en rendre compte et pour en assurer le suivi.

En fournissant aux citoyens les moyens nécessaires pour qu'ils puissent nous envoyer leurs commentaires, nous augmentons considérablement notre capacité d'améliorer le service que nous offrons à tous nos groupes de clients.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectif
Pourcentage des appels répondus par un agent de prestation de service des Programmes de la sécurité du revenu dans un délai de trois minutes.	95 %
Nombre moyen de jours de travail pour traiter les demandes de pension de la Sécurité de la vieillesse.	28 jours
Nombre moyen de jours de travail pour traiter les demandes de prestations de retraite du Régime de pensions du Canada.	28 jours
Pourcentage de toutes les décisions concernant les demandes initiales faites au RPC – Invalidité prises au cours des 120 jours civils suivant la réception de la demande.	70 %
Pourcentage de toutes les décisions concernant les réexamens faits au RPC – Invalidité prises au cours des 120 jours civils suivant la réception de la demande.	65 %

Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

Le gouvernement du Canada reconnaît que la qualité de vie s'améliore au pays lorsque tous les Canadiens ont les possibilités et les compétences nécessaires pour être autonomes et contribuer activement à leur développement économique et social et à celui de leurs communautés. Ainsi, la productivité s'améliore, le recours aux interventions du gouvernement et aux mesures de soutien du revenu diminue et l'ensemble des Canadiens voient leur qualité de vie s'améliorer.

« Dans la nouvelle économie mondiale du savoir du XXI^e siècle, la prospérité est tributaire de l'innovation, qui à son tour dépend des investissements que nous consacrons à la créativité et aux talents de nos citoyens. Il nous faut investir non seulement dans la technologie et dans l'innovation, mais aussi, à la manière canadienne, dans la création d'une société inclusive où tous les Canadiens et Canadiennes peuvent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs idées. »

[Le très honorable Jean Chrétien
Premier ministre du Canada]

Pour atteindre cet objectif, DRHC offre une gamme de programmes et de services aux Canadiens de tous les âges, tout au long de leur vie. L'exécution des programmes et la prestation des services se font directement ou en partenariat avec les communautés, les autres ordres de gouvernement, les établissements d'enseignement, les organismes de jeunes et d'Autochtones, le secteur privé et le secteur bénévole.

En prolongeant de cinq ans l'Initiative nationale pour les sans-abri, DRHC poursuit sa collaboration avec les communautés et les autres ordres de gouvernement pour aider les sans-abri à sortir du cercle vicieux de l'itinérance et empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance.

Depuis plus de 60 ans, le régime d'assurance-emploi (a.-e.) assure le bien-être des bénéficiaires, la stabilité de l'économie et la souplesse du marché du travail, en fournissant un soutien temporaire du revenu aux gens qui perdent leur emploi ou qui doivent cesser de travailler en raison d'une maladie ou encore de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS ET NON LÉGISLATIFS^a

Financement (en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Subventions et contributions non législatives	1 074,6	1 102,4	997,1
Paiements de transfert législatifs	721,3	801,8	783,0
Sous-total	1 795,9	1 904,2	1 780,1
Prestations versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I) ^b	12 894,7	13 438,8	13 707,8
Assurance-emploi (partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 141,3	2 187,2	2 187,2
Sous-total des prestations d'assurance-emploi	15 036,0	15 626,0	15 895,0
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	63,0	60,5	58,0
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 504,0	1 526,1	1 533,7
Total	18 398,9	19 116,8	19 266,8

a. Pour obtenir des données financières supplémentaires, voir les tableaux 1 à 6 aux pages 58 à 62.

b. Les dépenses prévues en prestations de revenu ne comprennent pas les mesures budgétaires de 2003.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos initiatives actuelles

Nous consacrons la majeure partie de nos ressources de fonctionnement à la poursuite de ce résultat stratégique, c'est-à-dire à nos activités quotidiennes qui aident les citoyens à participer activement à leur lieu de travail et à leur communauté. Pour ce faire, nous offrons le régime d'a.-e. aux personnes temporairement sans emploi partout au Canada, nous contribuons à l'augmentation de la proportion de travailleurs qualifiés sur le marché du travail et à leur maintien en fonction, nous fournissons l'accès à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement des compétences, nous offrons des activités de développement social, des possibilités d'emploi et de l'information, de la coordination et des services consultatifs et nous exécutons l'Initiative nationale pour les sans-abri. Un tableau résumant les indicateurs de rendement reliés à ce résultat stratégique figure à la page 38.

Le gouvernement entend faire du Canada une terre aux horizons toujours plus larges. Afin de réaliser cette priorité, DRHC favorisera la mise en place d'une main-d'œuvre instruite, qualifiée et souple, de même que l'intégration complète de tous les Canadiens au travail et dans la communauté.

Le Ministère adoptera une approche souple et efficace à l'égard de l'élaboration des politiques et des programmes, approche qui misera sur le perfectionnement des compétences, l'employabilité et la participation des citoyens à la communauté tout au long de leur vie.

En outre, DRHC investira dans des mesures qui équilibreront le marché du travail et l'infrastructure sociale afin d'améliorer la participation de l'ensemble des citoyens au travail et dans la communauté.

Ces investissements procureront aux Canadiens les outils dont ils ont besoin pour réussir dans la société et l'économie du savoir, renforceront la compétitivité du Canada sur le plan économique et contribueront à réduire le nombre de Canadiens qui sont délaissés.

Transformer les programmes fédéraux touchant le marché du travail

Dans l'économie du 21^e siècle, les travailleurs devront poursuivre leur apprentissage et être en mesure de s'adapter aux changements. La nouvelle économie exigera aussi que les employeurs adaptent leurs pratiques de gestion des ressources humaines en fonction des nouveaux défis de la concurrence mondiale, des pénuries de main-d'œuvre actuelles et imminentes ainsi que du vieillissement de la population active. Or, bon nombre des programmes de DRHC ont été élaborés il y a quelques années et ne constituent peut-être pas la meilleure solution pour faire face aux pressions démographiques à venir et pour répondre aux exigences croissantes et changeantes en matière de compétences. Pour maintenir notre prospérité, le Canada doit mettre en place des politiques et des programmes qui créent des occasions d'apprendre et qui aident ainsi les adultes à poursuivre leur perfectionnement. Il faut pour cela intégrer l'apprentissage dans la vie professionnelle, préconiser le perfectionnement des compétences dans le milieu de travail et éliminer les obstacles qui empêchent la participation et l'intégration des groupes défavorisés. Nous devons également adopter un cadre législatif en matière de travail qui favorise des milieux de travail sains et productifs et des conditions de travail qui répondent aux besoins professionnels et personnels des travailleurs.

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a indiqué qu'il entendait transformer ses politiques et ses programmes reliés au marché du travail afin de relever les défis auxquels le pays est confronté. DRHC travaillera en ce sens au cours de la prochaine année. Le Ministère orientera ses efforts vers la mise en œuvre des améliorations récemment apportées aux politiques et aux programmes, notamment le renouvellement de la Stratégie emploi jeunesse, le programme d'aide à l'employabilité des personnes handicapées et les améliorations prévues au Programme canadien de prêts aux étudiants et aux Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

DRHC établira un cadre stratégique détaillé qui englobera ses programmes et ses politiques à vocation sociale et portant sur le marché du travail afin de fournir aux Canadiens des moyens de relever les défis de l'économie du savoir et de faire en sorte que tous puissent y participer et en tirer profit. Pour y arriver, DRHC examinera notamment les pratiques en milieu de travail qui améliorent la productivité, la protection des travailleurs dans le contexte des nouvelles relations de travail, les horaires de travail et les conditions de travail souples, les pressions en ce qui concerne l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles et les méthodes modernes en matière de conformité.

Soutenir le perfectionnement des compétences en milieu de travail

Le consensus qui ressort des consultations menées confirme que la priorité du gouvernement du Canada est la promotion de l'apprentissage continu, en particulier du perfectionnement des compétences dans les milieux de travail du pays. En comparaison

avec les pays auxquels il fait concurrence, le Canada se situe dans la moyenne pour ce qui est des investissements dans la formation au travail. Nous savons que les compétences et les connaissances acquises en cours d'emploi s'avèrent plus efficaces que celles acquises dans le cadre d'une formation à l'extérieur du travail.

Dans les prochains mois, DRHC réaffectera, à partir des ressources actuelles, plus de 25 millions de dollars pour renforcer le perfectionnement des compétences au travail. Le Ministère mettra à l'essai des approches novatrices en matière de formation en milieu de travail et consolidera ses partenariats stratégiques afin d'inviter les entreprises, les syndicats, le personnel enseignant, les communautés et les autres intervenants clés à agir. Ainsi, DRHC accordera un appui financier au Forum canadien sur l'apprentissage et à Compétences Canada pour l'organisation d'une campagne nationale visant à promouvoir les métiers spécialisés comme carrière de choix auprès des jeunes Canadiens. De plus, en collaboration avec les provinces, les territoires et ses partenaires, le Ministère haussera le nombre de métiers spécialisés faisant partie du programme du Sceau rouge, ce qui favorisera la mobilité des travailleurs qualifiés.

Les investissements de DRHC permettront aussi d'élargir le réseau de conseils sectoriels exemplaires. Ces conseils cernent et traitent les enjeux sectoriels concernant les ressources humaines, par exemple en ce qui a trait aux compétences, et facilitent les transitions dans leur secteur du marché du travail canadien. À l'heure actuelle, le réseau des conseils sectoriels nationaux couvre environ 25 % du marché du travail. En investissant dans les secteurs stratégiques, notre objectif est de porter ce pourcentage à 50 % d'ici cinq ans.

Les conseils sectoriels appuient aussi la mise au point et la diffusion de pratiques efficaces et novatrices à l'égard du perfectionnement des compétences, et ils font augmenter l'importance attachée à l'apprentissage continu en milieu de travail dans les diverses industries. Grâce au financement accordé, un large éventail de projets sera mis en branle. Ceux-ci viseront par exemple le renforcement des capacités des industries à offrir des services de recrutement et de maintien en poste en ligne, pour que les petites et moyennes entreprises puissent combler leurs besoins en ressources humaines, et l'utilisation d'applications permettant l'apprentissage électronique et l'apprentissage à distance pour améliorer l'accès des travailleurs aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail.

Un trop grand nombre de Canadiens en âge de travailler ne possèdent pas les capacités nécessaires en lecture et en écriture ni les autres compétences de base qu'exige l'économie du savoir. DRHC met en œuvre des initiatives ayant pour objectif d'améliorer l'accès des travailleurs aux possibilités d'alphabétisation et de perfectionnement des compétences essentielles et d'accroître le nombre de possibilités offertes aux Canadiens, de sorte qu'ils puissent prendre la place qui leur revient dans la population active.

Pour améliorer l'alphabétisation et les autres compétences essentielles dans la population active, DRHC dressera des profils de compétences essentielles pour toutes les professions. Les employeurs pourront se servir des profils pour former leurs employés afin que ceux-ci satisfassent aux normes en matière de compétences qu'exige leur profession. Ce projet de recherche guidera la création d'applications qui permettront de doter les Canadiens des compétences dont ils ont besoin pour se démarquer sur le marché du travail. DRHC affectera des ressources aux projets d'alphabétisation en

milieu de travail, dans le cadre desquels nous évaluerons les approches novatrices quant à l'apprentissage au travail, à la consolidation de nos partenariats stratégiques et à l'augmentation de l'investissement des entreprises et des communautés dans l'apprentissage. Notre stratégie mise en partie sur l'utilisation du site Web Compétences essentielles²⁵.

Les participants du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage se sont déclarés en faveur d'approches novatrices qui renforcent la participation sur le marché du travail, notamment l'évaluation et la reconnaissance des acquis. DRHC appuiera les projets qui iront en ce sens pour contrer la pénurie de main-d'œuvre qui touche le domaine de la santé, particulièrement les infirmiers et infirmières. Les projets aideront également les collègues communautaires à remplir leur rôle important, soit préparer les Canadiens en vue du futur et promouvoir l'apprentissage en milieu de travail. En outre, DRHC et ses partenaires encourageront le recours à des outils d'apprentissage novateurs et à des applications en milieu de travail qui augmenteront les possibilités de perfectionnement offertes aux Canadiens et amèneront les employeurs à investir davantage dans les compétences et les talents de leurs travailleurs.

Orientation des programmes

En collaboration avec d'autres ministères fédéraux, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des organisations autochtones, DRHC établira des politiques de programmes et des plans de mise en oeuvre concernant la Stratégie emploi jeunesse (SEJ), l'orientation future des Prestations d'emploi et mesures de soutien et les initiatives favorisant l'intégration des immigrants sur le marché du travail, l'embauche des travailleurs étrangers, la mobilité de la main-d'oeuvre, l'emploi des travailleurs âgés et l'information sur le marché du travail.

Restructuration de la Stratégie emploi jeunesse

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement signale qu'il entend faire en sorte que ses stratégies suivent l'évolution des besoins des jeunes en matière d'emploi. À cet égard, nous avons restructuré la Stratégie emploi jeunesse pour donner suite aux engagements énoncés dans le discours du Trône, aux résultats du modèle de conception et d'exécution sur le plan opérationnel, aux consultations menées auprès des intervenants et aux conclusions ressortant des évaluations. L'objectif de la nouvelle Stratégie sera d'aider les jeunes à parfaire les compétences qui favorisent leur employabilité et à accroître la présence de jeunes Canadiens qualifiés au sein de la population active.

La Stratégie emploi jeunesse demeurera un partenariat avec le secteur privé et les organisations non gouvernementales. Elle repose sur la concertation des efforts de 14 ministères, organismes et sociétés d'État du Canada, DRHC jouant le rôle directeur. Nous continuerons de mettre en oeuvre des initiatives d'emploi et de services dans le cadre de la Stratégie, en collaborant avec les entreprises, les syndicats, l'industrie, les organismes sans but lucratif, le secteur bénévole, les communautés autochtones, rurales et éloignées ainsi que les autres ordres de gouvernement.

²⁵ Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/general/es.asp>

Les engagements quant aux résultats clés de toutes les initiatives financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse entre 2003 et 2008 sont les suivants :

- les participants acquerront des compétences qui amélioreront leur employabilité grâce à de l'expérience de travail ou à des interventions sur mesure;
- une proportion des participants retourneront aux études pour parfaire leur éducation, perfectionner leurs compétences ou pouvoir décrocher un emploi.

Application future des Prestations d'emploi et mesures de soutien

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (a.-e.) prévoit la conception et la mise en œuvre de programmes et de services visant à aider les participants à se préparer au travail, à trouver un emploi et à le garder. DRHC offre les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) dans cinq provinces et territoires. Le gouvernement de sept autres provinces et territoires est responsable de la conception et de la mise en œuvre de programmes et de services semblables aux PEMS. Les prestations d'emploi prennent la forme d'interventions comme l'aide au travail indépendant et le développement des compétences, à l'intention des particuliers, et les subventions salariales ciblées, dont peuvent profiter les employeurs. D'autre part, les mesures de soutien sont des mécanismes qui permettent aux particuliers et aux communautés d'exploiter leur plein potentiel sur le marché du travail.

En 2003-2004, les PEMS et les programmes et services similaires (offerts dans le cadre des ententes de transfert sur le développement du marché du travail) représenteront au total 2,2 milliards de dollars (y compris les fonds pancanadiens) des dépenses prévues en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'a.-e.* Ces investissements devraient aider 356 000 prestataires d'a.-e. actifs. De plus, nous prévoyons que 214 000 clients de l'a.-e. (anciens prestataires et prestataires actifs) décrocheront un emploi ou deviendront des travailleurs autonomes grâce aux PEMS. Le retour au travail des prestataires d'a.-e. actifs avant la fin de leur période de prestations devrait se traduire par des économies de 815 millions de dollars en prestations non versées (prestations accordées en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*).

Au cours de 2003-2004, nous mettrons en branle un certain nombre de projets pour que les PEMS favorisent davantage la réalisation des priorités du plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage. Nous financerons divers projets de recherche et d'innovation pour vérifier les répercussions de l'évaluation des acquis sur la participation des chômeurs au marché du travail canadien. L'évaluation des acquis donne lieu à la reconnaissance formelle des études non officielles ou non sanctionnées des personnes sans emploi. Par ailleurs, l'évaluation des acquis et des compétences essentielles des clients se déroulera dans le cadre de projets pilotes des Services d'aide à l'emploi (SAE) en Ontario et dans les régions en régime de cogestion. L'évaluation des compétences essentielles renseignera les clients sur leurs niveaux de compétences relatifs dans les domaines suivants : lecture, écriture, communication orale, capacité de travailler en équipe, réflexion et apprentissage, analyse de documents, calcul et informatique. Nous ferons l'essai de services supplémentaires d'évaluation des acquis et des compétences essentielles dans le but de vérifier quelle sera l'incidence de ces mesures sur le perfectionnement des compétences et l'emploi des participants. De plus, le Ministère obtiendra ainsi une idée précise de la rentabilité relative de telles mesures.

Nous reconnaissons l'importance des compétences pour l'amélioration de l'adaptabilité professionnelle des travailleurs. C'est pourquoi nous offrons deux nouvelles initiatives aux travailleurs de l'industrie du bois d'œuvre et des autres industries :

- Le programme Travail partagé et perfectionnement permettra aux travailleurs d'entreprises en restructuration de travailler à temps partiel et de recevoir des prestations d'a.-e., en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*, pendant qu'ils suivent une formation parrainée par l'employeur.
- Le programme Présentations plus nombreuses à des programmes de formation permettra aux travailleurs qui risquent de perdre leur emploi de quitter leur poste et de suivre une formation approuvée aux termes de la Partie II de la *Loi sur l'a.-e.* Ce programme aidera les Canadiens à acquérir les compétences en demande nécessaires pour obtenir un emploi.

Ces initiatives ne se dérouleront que dans les régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage est de 10 % ou plus. Ces programmes, offerts aux travailleurs et aux employeurs de tous les secteurs, seront en vigueur pendant deux ans à compter du 16 décembre 2002, date de leur mise en oeuvre. Les provinces, les territoires, les entreprises et les associations industrielles participent également à ces initiatives.

Intégration des immigrants sur le marché du travail

Les immigrants jouent un rôle de plus en plus important dans le maintien de la croissance économique du Canada et le succès du pays dans l'économie mondiale. Les immigrants amènent avec eux beaucoup de talents, d'aptitudes et de compétences, dont le Canada tirera de plus en plus profit dans la prochaine décennie, à mesure que les exigences à l'égard des compétences augmenteront dans les nouveaux emplois et que la population vieillira.

En février 2002, DRHC a amorcé un dialogue national sur le perfectionnement des compétences en diffusant le document de consultation du gouvernement fédéral intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : Le perfectionnement des compétences au Canada*. Ce document illustre la volonté du gouvernement de voir à ce que le Canada continue d'attirer les immigrants hautement qualifiés dont il a besoin et les aide à exploiter leur plein potentiel. En décembre 2002, le Ministère a annoncé qu'il créerait un partenariat avec le Conseil canadien des ingénieurs et ses associations membres afin d'améliorer la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger dans cette profession.

Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé qu'il investirait dans l'amélioration de l'efficacité et de la transparence des processus de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger. DRHC utilisera les fonds annoncés pour promouvoir des partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation et les employeurs.

Programme relatif aux travailleurs étrangers

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement s'est engagé à accélérer l'entrée des travailleurs qualifiés déjà assurés d'un emploi au pays. Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé qu'il accorderait du financement pendant les deux prochaines années pour donner suite à cet engagement. En ce sens, DRHC apportera des

changements à la réglementation qui toucheront l'administration et les systèmes. Grâce à ces changements, le Ministère fournira des services nouveaux et améliorés aux employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers pour répondre aux besoins du marché du travail. En 2003-2004, DRHC et Citoyenneté et Immigration Canada travailleront en étroite collaboration avec leurs partenaires, dont Industrie Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et les ministres provinciaux de l'emploi et de l'immigration, pour faire en sorte que le recrutement de travailleurs étrangers (permanents et temporaires) permette de mieux combler les pénuries de main-d'oeuvre auxquelles font face les employeurs.

Mobilité de la main-d'oeuvre et métiers spécialisés

La mise en application du chapitre 7 traitant de la mobilité de la main-d'oeuvre de l'Accord sur le commerce intérieur a entraîné d'importants changements. Conformément à l'Accord, le Forum des ministres du marché du travail fédéral-provincial-territorial, coprésidé par DRHC, a pour mission de mettre en application le chapitre 7. Selon l'Entente-cadre sur l'union sociale, la date limite pour s'acquitter des obligations du chapitre 7 était le 1^{er} juillet 2001.

L'une des obligations majeures définies dans le chapitre 7 est la reconnaissance des qualifications des travailleurs des autres provinces et territoires. La plupart des organismes provinciaux et territoriaux qui dirigent les professions réglementées ont comparé leurs normes et leurs exigences afin que leurs travailleurs puissent être reconnus dans les autres provinces et territoires grâce à des ententes de reconnaissance mutuelles ou à des protocoles semblables. Dans certaines professions, c'était la première fois que les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux se réunissaient pour définir un objectif commun, soit celui de respecter les obligations prévues au chapitre 7.

Jusqu'ici, la plupart des professions auto-réglementées et des autorités provinciales et territoriales de réglementation des métiers ont conclu des ententes de reconnaissance qui facilitent la mobilité des travailleurs canadiens. Au cours de 2003-2004, DRHC continuera de collaborer étroitement avec les provinces, les territoires et les professions auto-réglementées afin de supprimer les obstacles qui freinent toujours la mobilité de la main-d'oeuvre.

Malgré l'élargissement de la population active, le taux d'apprentis qui terminent un programme de certification est demeuré constant dans les dix dernières années, ce qui a accentué les pénuries de travailleurs qualifiés dans des domaines comme la construction, la métallurgie, l'électricité et l'électronique. C'est pourquoi, de concert avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, nous continuerons d'améliorer la mobilité des travailleurs qualifiés entre les milieux de travail et les provinces grâce au programme du Sceau rouge et aux examens interprovinciaux. Accroître le taux de finissants des programmes d'apprentissage est l'un des jalons importants fixés dans *Le savoir, clé de notre avenir*. Pour y arriver, il faudra que les intervenants clés unissent leurs efforts. En 2003-2004, nous maintiendrons notre collaboration avec nos partenaires et les intervenants pour atteindre l'objectif du gouvernement du Canada de doubler le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification au cours de la prochaine décennie et de combler les pénuries de main-d'oeuvre dans les métiers spécialisés.

Travailleurs âgés

Le gouvernement du Canada continuera de collaborer avec ses partenaires pour trouver des moyens de répondre le mieux possible aux besoins particuliers des travailleurs âgés licenciés (les personnes de 55 à 64 ans). En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il investirait 30 millions de dollars dans l'Initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés afin d'aider les travailleurs âgés qui ont été congédiés et ceux qui risquent de l'être à trouver un autre emploi ou à conserver leur emploi. Jusqu'ici, huit provinces et les trois territoires ont signé une entente, et 66 projets ont été approuvés à la grandeur du Canada. Nous assumons les coûts des projets avec les provinces et les territoires. À l'automne 2002, le gouvernement du Canada a annoncé un investissement supplémentaire de 15 millions de dollars dans l'Initiative, prolongeant ainsi le programme jusqu'en mars 2004.

Mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail de l'information sur le marché du travail

Le Groupe de travail de l'information sur le marché du travail a été constitué afin de définir la vision intégrée sur laquelle s'appuieront les activités futures de DRHC dans le domaine de l'information sur le marché du travail. À cet égard, DRHC travaillera de concert avec ses partenaires et les intervenants du domaine pour orienter la recherche, la production et l'analyse de données, l'élaboration des politiques, les programmes de même que les produits et services selon les exigences des clients. Au cours de 2003-2004, DRHC terminera l'élaboration et la mise en oeuvre initiale d'un plan progressif de restructuration. La restructuration pourrait prendre jusqu'à deux ans, étant donné l'impact potentiel des changements sur les activités, les partenariats et les besoins en ressources de DRHC.

Cadre d'apprentissage et de perfectionnement des compétences

Dans le discours du Trône de septembre 2002, le gouvernement du Canada indique son intention d'attirer au pays talents et investissements. Pour honorer cet engagement, DRHC fera fructifier ses investissements dans l'apprentissage et le perfectionnement des compétences et les intensifiera.

Plutôt que de s'appuyer sur une série d'objectifs communs et uniformes, le système actuel de perfectionnement des compétences est composé de programmes distincts qui ont été créés au fil des ans pour répondre à divers besoins. Par conséquent, il n'est pas toujours possible de combiner ces programmes de manière efficace et efficiente pour répondre aux besoins des Canadiens. À titre d'exemple, ce sont souvent les personnes qui ont déjà une certaine éducation, de bons emplois et des compétences précieuses qui profitent des possibilités de perfectionnement. En revanche, bon nombre de personnes handicapées ne peuvent pas compter sur le soutien dont elles auraient besoin pour trouver un emploi et le conserver. D'autre part, de nombreux immigrants qualifiés ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine, alors que le Canada est aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains domaines.

À la suite de la diffusion du document *Le savoir, clé de notre avenir*, et dans le contexte du processus de mobilisation auquel a donné lieu le plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage, DRHC a organisé, en 2002-2003, des ateliers sur les

pratiques exemplaires, des tables rondes d'experts ainsi que des tables rondes sur les compétences et l'apprentissage. Toutes ces consultations, qui ont mené aux discussions tenues lors du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage en novembre 2002, confirment qu'une large part des intervenants appuie les mesures que prendra prochainement le gouvernement pour faire du Canada un pays innovateur et qualifié.

Le gouvernement est également résolu à collaborer avec les citoyens, les provinces et les territoires, les conseils sectoriels, les syndicats et les établissements d'enseignement afin de créer le cadre de perfectionnement des compétences nécessaire pour promouvoir l'apprentissage au travail et pour recueillir de l'information sur ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et en faire part aux Canadiens. Pour donner suite à cet engagement, DRHC travaillera avec ses partenaires à la mise en œuvre d'initiatives qui feront avancer le perfectionnement des compétences en milieu de travail et qui renforceront la base de connaissances nécessaires pour renseigner convenablement les Canadiens et leur permettre ainsi de faire des choix éclairés en ce qui concerne leur perfectionnement.

DRHC travaillera avec ses partenaires provinciaux et territoriaux par l'entremise de tribunes telles le Forum des ministres du marché du travail et les ministres responsables des services sociaux pour veiller à ce que les mesures de soutien au perfectionnement des compétences fonctionnent en synergie au profit des Canadiens.

Institut canadien sur l'apprentissage

Tel qu'annoncé dans le budget de 2003, le gouvernement du Canada accordera 100 millions de dollars à la création de l'Institut canadien sur l'apprentissage. L'Institut sera un organisme indépendant pancanadien qui favorisera et soutiendra la collecte d'informations fondées sur les résultats dans tous les aspects de l'apprentissage continu. Il reposera sur la collaboration des gouvernements, des entreprises, des syndicats et des organismes d'apprentissage à l'échelon national. Le mandat de l'Institut englobera les diverses formes conventionnelles et moins conventionnelles d'apprentissage à toutes les étapes de la vie : développement de la petite enfance, éducation postsecondaire, formation en milieu de travail et apprentissage à l'âge adulte. L'Institut fournira aux Canadiens les renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées au sujet de leurs investissements dans l'apprentissage. De fait, les renseignements aideront les parents et les particuliers à faire des choix en ce qui concerne l'éducation, la formation et le perfectionnement des compétences, et ils permettront aux employeurs de déterminer la valeur de leurs investissements dans la formation.

Moderniser nos mesures de soutien pour améliorer l'accès aux études postsecondaires et la capacité d'adaptation des établissements d'enseignement postsecondaire

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement a réitéré le message selon lequel le savoir est le moteur de la nouvelle économie. Dans le cadre de son travail stratégique continu, DRHC, de concert avec les provinces, les territoires et les autres partenaires, examinera l'évolution des mesures de soutien du gouvernement fédéral dans l'éducation postsecondaire afin de guider les réformes qui feront augmenter la participation et l'accès aux études postsecondaires, renforceront l'éducation et la recherche et

amélioreront l'innovation et la capacité d'adaptation. Les consultations et le travail stratégique visent à trouver des moyens par lesquels DRHC pourrait améliorer la capacité d'adaptation des établissements d'enseignement postsecondaire.

En 2003-2004, nous collaborerons avec les provinces et les territoires afin de mener des recherches stratégiques et de définir des orientations en matière de politiques pour éliminer les défis auxquels font face les groupes sous-représentés, accroître la capacité financière et l'accès aux services et aider au remboursement des prêts d'études et à la gestion de la dette. Nous examinerons également comment ce travail s'inscrit dans les politiques économiques et sociales globales.

Le gouvernement du Canada souhaite faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les personnes protégées résidant au Canada puissent accéder aux possibilités d'apprentissage nécessaires pour réussir dans l'économie du savoir. En améliorant le Programme canadien de prêts aux étudiants, nous veillerons à ce que plus de personnes reçoivent le soutien dont elles ont besoin pour pouvoir faire des études postsecondaires. Les améliorations suivantes seront apportées au Programme. Elles ont été annoncées dans le budget fédéral de 2003 et devraient coûter environ 27 millions de dollars en 2003-2004 et 32 millions de dollars en 2004-2005 :

- amélioration de l'accès aux études postsecondaires grâce à la possibilité pour les personnes protégées, y compris les réfugiés au sens de la Convention, d'être admissibles aux prêts d'études;
- amélioration des moyens financiers des étudiants grâce à la majoration de l'exemption de revenu pendant les études pour aider les étudiants à profiter d'une plus grande part de leur revenu pendant leurs études;
- amélioration des mesures de gestion de la dette en cours de remboursement et d'exemption d'intérêts pour réduire le plus possible le manquement à l'obligation de rembourser les prêts d'études.

Enfants et familles

Le gouvernement du Canada a toujours pour priorité de soutenir les enfants et leurs familles. Le bien-être des enfants d'aujourd'hui est un facteur déterminant de la qualité de vie des Canadiens de demain et de notre productivité future. On s'entend sur le fait que le soutien du revenu offert aux familles à faible revenu combiné aux services de soutien à l'intention de tous les parents contribuent de façon importante au développement sain des enfants du pays. Puisque c'est au cours des premières années qu'apparaissent les compétences et les facultés d'adaptation qui influenceront l'apprentissage, le comportement et la santé plus tard dans la vie des enfants, le développement de la petite enfance est également une priorité pour les gouvernements.

En outre, en respectant les orientations du gouvernement, nous modifierons le *Règlement sur l'assurance-emploi* de sorte que tous les conjoints de fait qui adoptent un enfant auront droit aux mêmes avantages, y compris les conjoints de même sexe.

Développement de la petite enfance

DRHC joue un rôle important dans l'application de l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance, conclue en septembre 2000. Selon cette Entente, le gouvernement du Canada transférera 2,2 milliards de dollars sur cinq ans (à compter de 2001-2002) aux gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'améliorer et d'élargir les programmes et les services dans quatre secteurs clés : promouvoir la santé durant la grossesse, à la naissance et au cours de la petite enfance; améliorer le soutien aux parents et aux familles; renforcer le développement de la petite enfance, l'apprentissage et les soins aux enfants; renforcer le soutien aux communautés.

DRHC joue également un rôle de premier plan en présentant des rapports sur le développement de la petite enfance au public. La prochaine série de rapports sera diffusée à l'automne 2003. Pour rédiger les rapports, nous nous servons des indicateurs de programmes parallèles, établis par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour faire le suivi des progrès réalisés dans l'amélioration et l'élargissement des programmes et des services, ainsi que des indicateurs de résultats communs établis par les gouvernements pour évaluer le bien-être des jeunes enfants du Canada.

Dans le budget de février 2003, le gouvernement du Canada a annoncé que, en attendant de connaître les conclusions des discussions entre le fédéral, les provinces et les territoires, il accordera 900 millions de dollars sur les cinq prochaines années aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'exécution de programmes réglementés d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Ainsi, les enfants auront le meilleur départ possible dans la vie et les parents pourront plus facilement travailler ou suivre une formation. De concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement du Canada élabore un cadre pour améliorer l'accès à des programmes d'apprentissage et de garde de qualité, abordables et réglementés. Pour enrichir cette mesure d'aide aux gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement a aussi prévu dans le budget 35 millions de dollars supplémentaires pour soutenir les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants des Premières Nations, particulièrement les enfants vivant dans les réserves.

Prestation nationale pour enfants

Instaurée en 1998, la Prestation nationale pour enfants (PNE) est le fruit d'un partenariat unique entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de même que les Premières Nations. Elle a pour principal objectif de prévenir et de réduire la pauvreté chez les enfants et de faire en sorte que les familles se trouvent dans une situation plus avantageuse si les parents continuent de travailler. Depuis 2001-2002, le gouvernement du Canada investit chaque année 2,5 milliards de dollars dans la PNE. Cette initiative comporte également un volet qui vise à aider les Premières Nations à améliorer les mesures de soutien et les services offerts aux enfants de leurs communautés à la grandeur du pays.

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada s'est dit résolu à lancer un plan d'investissement à long terme pour permettre aux familles pauvres d'échapper au piège de l'aide sociale, de sorte que les enfants nés dans la pauvreté n'en ressentent pas les conséquences tout au long de leur vie. Selon ce Plan, le gouvernement du

Canada augmentera à nouveau considérablement l'aide accordée aux familles pauvres dans le cadre de la Prestation nationale pour enfants. Dans le budget de 2003, le gouvernement fédéral mise sur les bons résultats de sa collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et annonce qu'il majorera ses investissements dans la PNE de 965 millions de dollars par année d'ici 2007, de sorte que les familles qui ont un premier enfant recevront jusqu'à 3 243 \$. Les familles à faible et à moyen revenu qui s'occupent d'un enfant handicapé recevront 1 600 \$ par année, en plus de la prestation.

DRHC continuera de jouer un rôle de premier plan en présentant des rapports sur la PNE au public. Le quatrième rapport d'étape sur la PNE devrait paraître en mai 2003. Nous continuerons de communiquer les dépenses du fédéral, des provinces, des territoires et des Premières Nations au titre de la PNE ainsi que les répercussions de la PNE. Pour la première fois, nous présenterons dans le rapport les résultats préliminaires de l'évaluation complète menée pendant les deux premières années de la PNE.

Aidants naturels

Dans le budget de 2003, le gouvernement fédéral a annoncé que, à compter de janvier 2004, les Canadiens pourront recevoir des prestations pour aidants naturels de l'a.-e. pendant six semaines. Grâce à ces nouvelles prestations, les personnes admissibles pourront s'absenter temporairement du travail pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou mourant sans mettre en péril leurs emplois ou leurs revenus.

En instaurant les nouvelles prestations pour aidants naturels, le gouvernement honore les engagements pris dans l'Accord de 2003 sur la santé et dans le discours du Trône de 2002.

Pour concrétiser cet engagement, la Partie III du *Code canadien du travail* sera modifiée de sorte que les employés qui doivent s'absenter du travail pour s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint gravement malade ou mourant pourront bénéficier d'un congé pour aidant naturel sans risquer de perdre leur emploi. La ministre Bradshaw jouera un rôle de premier plan auprès des provinces dans ce dossier. De fait, elle encouragera les provinces et les territoires à envisager de prendre des dispositions semblables relativement à ce type de congé, afin de protéger l'emploi des travailleurs dans les différentes provinces et les territoires.

Travailler avec les groupes défavorisés

DRHC transformera ses politiques et ses programmes afin d'éliminer les obstacles qui empêchent les groupes défavorisés, dont les personnes handicapées, les familles à faible revenu, les sans-abri et les Autochtones, de participer et de s'intégrer au marché du travail et dans la formation.

Personnes handicapées

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a indiqué qu'il entendait travailler avec les provinces afin d'accélérer la conclusion d'une entente exhaustive qui visera à supprimer les obstacles à la participation au travail et à l'apprentissage auxquels

doivent faire face les personnes handicapées. En 2003-2004, DRHC, en collaboration avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, examinera les progrès réalisés dans l'établissement du cadre de la stratégie globale d'aide à l'emploi des personnes handicapées qu'ont approuvée les ministres provinciaux des services sociaux en décembre 2002. Afin de soutenir cette stratégie, en 2003-2004, nous travaillerons au renouvellement des modalités du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Le Fonds d'intégration vise à aider les personnes handicapées à se préparer en vue du travail, à décrocher un emploi et à le conserver ou encore à travailler à leur compte.

Les ententes actuelles conclues dans le cadre de l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) prendront fin en mars 2003. Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé qu'il renouvellerait son engagement d'accorder 193 millions de dollars par année à ce programme. L'AEPH est une initiative fédérale-provinciale selon laquelle le gouvernement du Canada partage le financement avec les provinces afin d'aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à décrocher un emploi et à le conserver. DRHC collabore avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux dans le but de définir et de mettre en place des ententes qui viendront remplacer les ententes actuelles dans le cadre de la stratégie exhaustive d'aide à l'emploi des personnes handicapées. Grâce à ce travail, les programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux d'aide à l'emploi des personnes handicapées seront plus uniformes, et les obstacles à la participation des personnes handicapées sur le marché du travail seront moins nombreux.

Nous collaborerons aussi avec les autres ministères et le secteur bénévole afin de créer et de mettre en place des mécanismes d'évaluation des politiques et des programmes fédéraux. Ainsi, nous veillerons à ce que les politiques et les programmes tiennent compte de façon uniforme des besoins et des réalités des personnes handicapées et à ce que tous les Canadiens y aient accès.

En 2003-2004, DRHC élaborera de concert avec le ministère des Finances une mesure ciblée pour aider les familles à faible revenu qui s'occupent d'un enfant gravement handicapé. Nous établirons également un plan d'action pour soutenir les personnes handicapées, pour notre propre Ministère et pour le gouvernement du Canada. Ce plan précisera les objectifs et les échéanciers des priorités du gouvernement fédéral en ce qui concerne l'intégration des personnes handicapées dans la communauté, les écoles et la population active. Le Ministère collaborera aussi avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux pour analyser les lacunes dans les mesures de soutien aux personnes handicapées et présenter un rapport aux ministres provinciaux des services sociaux d'ici l'automne 2003, dans le but de mieux comprendre les forces et les limites du système de soutien aux personnes handicapées du Canada.

Par l'entremise du Programme du travail, DRHC prendra des mesures pour accroître la représentation des groupes désignés sur le marché du travail, groupes qui sont visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux.

Sans-abri

Les sans-abri doivent surmonter de multiples obstacles pour participer et s'intégrer à la société. Conformément à l'engagement exposé dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement fédéral continuera d'exercer son leadership dans la lutte contre l'itinérance en prolongeant l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) de trois ans. Le

renouvellement de l'INSA permettra aux communautés de trouver un large éventail d'interventions pour stabiliser les conditions de logement des personnes et des familles sans abri, de favoriser l'autonomie lorsque possible et d'empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance.

Autochtones

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada s'est engagé à investir dans le développement social, culturel et économique des Premières Nations. En ce sens, DRHC travaillera avec les communautés autochtones afin de les aider à accroître leurs capacités de développement économique et social grâce au partenariat autochtone en matière de compétences et d'emploi. Dans le cadre de ce partenariat, les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements collaboreront pour permettre aux Autochtones de tirer profit de certaines possibilités économiques majeures. Dans le budget de février 2003, le gouvernement du Canada a annoncé un investissement de 25 millions de dollars sur les deux prochaines années pour donner suite à cet engagement.

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) est un partenariat stratégique quinquennal, assorti d'un budget de 1,6 milliard de dollars, entre DRHC et des groupes autochtones. Elle vise à aider les Autochtones à se préparer au travail, à trouver un emploi et à le conserver, ainsi qu'à accroître leur capacité en matière de développement des ressources humaines. Au cours de 2003-2004, nous aiderons environ 50 000 clients autochtones, quelque 18 000 clients trouveront un emploi ou deviendront travailleurs autonomes et environ 6 000 clients reprendront leurs études. Par ailleurs, nous évaluons que le retour au travail des prestataires actifs avant la fin de leur période de prestations permettra d'économiser environ 14 millions de dollars en prestations d'a.-e. non versées (prestations versées en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*). DRHC financera également 7 500 places en garderie dans le cadre de l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuits et les Premières Nations.

Au cours de 2003-2004, nous continuerons de centrer nos efforts sur le renouvellement de la Stratégie actuelle et mèneront pour cela des consultations auprès des organisations autochtones nationales, régionales et sous-régionales en vue de la mise en œuvre de la Stratégie en 2004. Celle-ci favorisera une plus grande intégration des signataires d'EDRHA et une coordination accrue.

Dans son rapport de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Comité spécial a lancé un appel à la mobilisation pour régler le problème chronique du sous-emploi des Autochtones. Les responsables du Programme du travail élaboreront et mettront en œuvre une stratégie qui amènera les employeurs, les syndicats et les organisations autochtones à joindre leurs efforts pour traiter ce problème. Cette stratégie consolidera le partenariat entre les employeurs et les signataires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones. En outre, en collaborant avec ses partenaires, DRHC encouragera le recours à des outils d'apprentissage novateurs et à des applications en milieu de travail qui feront augmenter les possibilités de perfectionnement offertes aux Canadiens et inciteront les employeurs à investir davantage dans les compétences et les talents de leurs travailleurs.

Le Ministère poursuivra sa collaboration avec Santé Canada et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour utiliser les nouveaux investissements annoncés en octobre 2002 dans le développement de la petite enfance dans les communautés

autochtones. Ces investissements font suite aux bons résultats des programmes fédéraux en place et viendront renforcer les initiatives prises par les gouvernements provinciaux et territoriaux dans le cadre de l'Accord sur le développement de la petite enfance. Le gouvernement accordera en effet 320 millions de dollars supplémentaires sur les cinq prochaines années à l'amélioration de programmes tels le Programme d'aide préscolaire aux autochtones de Santé Canada et l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuits et les Premières Nations de DRHC. De plus, nous intensifierons nos efforts pour réduire le syndrome d'alcoolisme foetal et les effets de l'alcool sur le fœtus chez les enfants des Premières Nations vivant en réserve. DRHC entreprendra également d'importantes nouvelles recherches pour combler les lacunes dans les informations sur la vie des enfants autochtones et les facteurs qui ont des incidences sur leur développement.

Travailler avec les communautés

DRHC continuera d'élaborer des politiques et des stratégies qui contribuent au maintien de villes et de communautés saines et qui favorisent l'intégration économique et sociale en misant sur des solutions communautaires intégrées. Les mesures que prend DRHC pour renforcer les communautés canadiennes se trouvent au cœur de l'action du gouvernement du Canada, qui reconnaît que la qualité de vie et le tissu social du Canada reposent sur des communautés solides.

L'adoption de solutions communautaires pour lutter contre l'itinérance est un aspect central de l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) et sert de fondement à l'approche communautaire de l'Initiative de partenariats en action communautaire. DRHC surveillera et évaluera les stratégies globales intégrées que mettent en œuvre les communautés pour prévenir l'itinérance et lutter contre ce problème grâce à la mise à jour des plans communautaires pour les sans-abri en vue du prolongement de l'INSA.

C'est dans les communautés que les composantes de la Stratégie d'innovation du Canada²⁶ prennent tout leur sens, puisque beaucoup de petites communautés ont d'importantes ressources sur les plans du savoir et de l'entrepreneuriat. Cependant, il leur faut des réseaux solides, une infrastructure, un capital d'investissement et une vision commune pour qu'elles puissent exploiter à fond leur potentiel d'innovation. En ce sens, un effort coordonné des secteurs privé, universitaire et bénévole, avec l'appui des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que des administrations municipales, est indispensable pour renforcer les capacités locales et libérer le plein potentiel des communautés d'un bout à l'autre du pays²⁷.

En décembre 2001, le gouvernement du Canada a conclu un accord avec le secteur bénévole du pays. En 2003-2004, DRHC continuera de travailler de concert avec ses partenaires dans ce secteur pour améliorer les services gouvernementaux, accroître l'efficacité des programmes du gouvernement et renforcer les capacités des communautés de même que celles du secteur bénévole. Cela permettra de répondre aux demandes provenant de la société canadienne auxquelles le secteur doit répondre et d'étendre nos liens avec le secteur bénévole. Pour concrétiser les engagements que nous avons pris en signant l'accord, nous instaurerons les codes de bonne pratique pour le financement et le dialogue sur les politiques.

²⁶ Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.innovationstrategy.gc.ca>.

²⁷ Analyse nationale sur la Stratégie d'innovation du Canada : Atteindre l'excellence.

Nous continuerons aussi de créer des Réseaux d'apprentissage communautaires, qui soutiennent les projets pilotes en partenariat avec les organisations communautaires qui offrent l'accès à une variété de ressources d'apprentissage à partir de divers points dans les communautés. Ces réseaux appuient le renforcement des capacités locales en mettant à profit la technologie en ligne pour l'apprentissage personnel, le réseautage communautaire et la création de possibilités d'emplois.

Communautés minoritaires de langue officielle

Le Secrétariat, communautés minoritaires de langue officielle (SCMLO), en collaboration avec les différents programmes et services, réalise la plupart, si ce n'est la totalité, des activités qui concrétisent l'engagement énoncé dans la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles* (article 41). Le SCMLO permet aux deux comités nationaux (francophone et anglophone) de développement des ressources humaines et à leurs organismes délégués de mettre en œuvre leurs plans stratégiques et de promouvoir ainsi le développement des ressources humaines, l'employabilité, le partenariat entre le secteur privé et le secteur public et le renforcement des capacités des communautés minoritaires de langue officielle au Canada.

Le Fonds d'appui a produit des résultats quantifiables considérables dans les communautés minoritaires grâce au soutien des partenaires fédéraux envers l'initiative.

La ministre de DRH participe à une initiative conjointe dirigée par le ministre des Affaires intergouvernementales visant à accroître l'accès des membres de communautés minoritaires de langue officielle aux principaux services du gouvernement du Canada. Dans le cadre de cette initiative, DRHC a élaboré certains projets qui seront mis en œuvre au cours des cinq prochaines années. Voici ce sur quoi porte le plan d'action :

- Au cours des prochaines discussions avec les gouvernements provinciaux et territoriaux au sujet du financement dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants qui a été annoncé dans le budget fédéral de 2003, le gouvernement du Canada encouragera les provinces et les territoires à prendre en considération les besoins des communautés minoritaires de langue officielle.
- L'investissement de 22 millions de dollars sur cinq ans pour accroître l'accès des membres de communautés minoritaires de langue officielle aux mesures reliées au développement de la petite enfance, de la façon suivante :
 - 3,8 millions de dollars sur cinq ans pour augmenter les capacités des ONG à représenter les communautés minoritaires francophones dans les dossiers traitant du développement de la petite enfance;
 - 7,4 millions de dollars sur cinq ans pour accroître l'accès des membres de communautés minoritaires de langue officielle, particulièrement de ceux des communautés minoritaires francophones, aux services et au matériel d'enseignement pour les familles analphabètes; et
 - 10,8 millions de dollars sur cinq ans pour mener des recherches sur la linguistique et les services de garde de jeunes enfants adaptés aux communautés minoritaires de langue officielle. DRHC accorderait du financement pour créer et soutenir des centres de garde pour les enfants francophones à cinq endroits dans les communautés minoritaires de langue officielle partout au pays.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectif
• Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui ont accès à des possibilités d'apprentissage grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE).	470 000
• Pourcentage de Canadiennes et de Canadiens âgés de 0 à 17 ans qui sont bénéficiaires d'un Régime enregistré d'épargne-études (REEE) et qui ont reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE).	30 %
• Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui ont accès à des possibilités d'apprentissage grâce au Programme de la SCEE.	45 000
• Nombre d'ouvriers qualifiés participant au programme du Sceau rouge.	13 000 par année
• Nombre de nouveaux conseils sectoriels nationaux mis en oeuvre.	3 d'ici mars 2004
• Pourcentage du marché du travail représenté par les conseils sectoriels nationaux.	30 %
• Pourcentage de dollars dépensés par région pour l'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), l'IPAC-Jeunesse et l'IPAC-SAMU par rapport au budget total de la phase I.	100 %
• Nombre de collectivités visées par l'IPAC qui ont un plan communautaire pour les sans-abri à jour et approuvé au cours de la prolongation de l'Initiative par région.	100 %
• Pourcentage des collectivités avec a) participation des jeunes et b) participation des Autochtones dans la planification communautaire au cours de la prolongation de l'Initiative, par région.	100 %
• Ratio entre les projets ciblés sur les installations et services d'urgence comparativement à ceux ciblés sur les installations et services de transition et de soutien destinés aux sans-abri.	Nouvel indicateur. Une cible sera identifiée d'après les données de cette première année.
• Pourcentage des demandes initiales et renouvelées d'a.-e. pour lesquelles un paiement a été fait ou une décision a été fournie au prestataire dans les 28 jours à partir du début de la demande.	75 %
• Pourcentage des appels fixés à l'horaire dans les 30 jours qui suivent le dépôt de l'appel concernant l'a.-e.	90 %
• Accès à un agent de prestation des services d'un centre d'appel de l'assurance-emploi dans un délai de trois minutes.	95 %
• Pourcentage de paiements d'a.-e. effectués par dépôt direct.	80 %
• Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'a.-e. et aux mesures de dissuasion et de prévention.	539 M\$
• Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou deviennent travailleurs autonomes à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi (financé par le Trésor et l'a.-e.).	234 000 ^{28,29}
• Prestations non-versées (Partie I de la <i>Loi sur l'a.-e.</i>) parce que des prestataires d'a.-e. obtiennent un emploi à la suite d'une intervention aux termes de la Partie II de la <i>Loi sur l'a.-e.</i>	829 M\$ ²⁸
• Nombre de clients jeunes et autochtones qui retournent à l'école à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi.	6 000 ^{28,29}
• Nombre de clients servis par les programmes d'emploi.	410 000 ^{28,29,30}

²⁸ Ces objectifs sont des projections. Ils seront finalisés à la suite de l'établissement des objectifs par les provinces, les territoires et les régions lorsque les données finales de 2002-2003 seront disponibles.

²⁹ Ces prévisions ne comprennent pas les estimations de la Stratégie emploi jeunesse, car la restructuration de la Stratégie n'est pas encore achevée.

³⁰ Cette prévision du nombre de clients servis ne comprend pas les anciens prestataires d'a.-e. servis par l'entremise des Prestations d'emploi et mesures de soutien (nombre de clients estimé à 90 000), car, selon les ententes sur le développement du marché du travail, les provinces, les territoires et les régions ne sont pas tenus d'établir des objectifs pour ce type de clients.

Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif

En ce qui concerne ce résultat stratégique, la ministre du Travail administre la législation du travail, qui régit la santé et la sécurité au travail, les normes du travail et les relations du travail dans les milieux de travail assujettis à réglementation fédérale. De plus, à l'échelle nationale, dans les secteurs ne relevant pas de la compétence fédérale, le Programme du travail gère la participation du Canada aux affaires internationales du travail, coordonne les questions fédérales-provinciales-territoriales concernant le travail et fournit de l'information sur le travail à la grandeur du pays. Nous continuons à mettre en place des services préventifs qui contribuent à renforcer les relations en milieu de travail, à réduire au minimum le nombre de situations pouvant mener à des plaintes officielles en vertu des lois fédérales sur le travail et à accroître la conformité volontaire aux lois grâce à la sensibilisation à l'égard des droits et des obligations.

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS ET NON LÉGISLATIFS^a

Financement (en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Paiements de transfert non législatifs	2,8	3,3	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs	122,0	124,0	126,0
Total	124,8	127,3	129,9

a. Pour obtenir des données financières supplémentaires, voir les tableaux 1 à 6, aux pages 58 à 62.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos initiatives actuelles

C'est en grande partie dans le cadre de ses activités quotidiennes que le Ministère s'occupe de la gestion, de l'administration et du maintien d'un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif. Pour atteindre ce résultat stratégique, nous soutiendrons et exécuterons les activités suivantes :

- la prévention et la résolution de conflits de travail dans les entreprises relevant du fédéral et la fourniture de services complets de médiation préventive pour améliorer les relations de travail et résoudre les problèmes qui engendrent des conflits en milieu de travail;
- le règlement extrajudiciaire des différends concernant le congédiement injuste et le recouvrement du salaire;
- la gestion d'activités internationales liées au travail visant à améliorer les conditions de travail, les niveaux de vie et le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans le contexte de l'intégration de l'économie internationale;
- l'établissement et l'administration d'accords internationaux novateurs dans le domaine du travail, qui sont reliés aux accords de libre-échange conclus par le Canada;

- la participation du Canada à l'Organisation internationale du Travail, la première organisation mondiale des Nations Unies à se consacrer à la promotion des normes de travail internationales;
- la représentation au sein de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et de ses cinq comités permanents, dont l'un s'attardera en 2003-2004 au changement des relations en milieu de travail;
- la sensibilisation à l'égard des modifications apportées à la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* et l'augmentation de la conformité aux exigences en matière de santé et sécurité au travail chez les employeurs assujettis à la réglementation fédérale, grâce à l'application de la loi et à la conformité volontaire des employeurs;
- l'exécution d'un programme de prévention des incendies et d'un programme de conformité volontaire aux codes et aux normes de protection contre les incendies par les ministères et les organismes fédéraux soumis à la politique du Conseil du Trésor concernant la protection contre les incendies;
- l'analyse des principales conventions collectives canadiennes et l'analyse comparative des lois canadiennes et internationales sur le travail, des pratiques novatrices en milieu de travail et des mesures favorisant l'équilibre entre les obligations professionnelles et personnelles.

Un tableau résumant tous les indicateurs de rendement liés à ce résultat stratégique figure à la page 41.

En plus d'effectuer ce travail considérable pour appuyer ces programmes et ces services reliés au travail, le Programme du travail se consacrera également aux initiatives suivantes pendant la période de planification à venir :

Stratégie visant le milieu de travail

Le Programme du travail accordera 100 000 \$ à un programme de recherche et développement pour élaborer une stratégie visant le milieu de travail qui a pour objectif de promouvoir les pratiques en milieu de travail soutenant les travailleurs et améliorant la productivité dans la nouvelle économie. Ce travail sera mis en branle dans les 12 à 18 mois à venir et comportera un volet de recherche sur les questions en jeu, des consultations, la présentation de recommandations et l'élaboration d'une stratégie.

Accords de coopération dans le domaine du travail

La ministre du Travail négociera avec le Groupe des quatre de l'Amérique centrale (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua) et avec Singapour dans le but de conclure des accords de coopération novateurs dans le domaine du travail qui seront appliqués en tandem avec les accords de libre-échange pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et renforcer les capacités de nos partenaires commerciaux en ce sens. Le Programme du travail consacrera 400 000 \$ en fonds de fonctionnement et 400 000 \$ en contributions pour mettre en vigueur l'accord et le plan d'action coopératif avec le Costa Rica.

Examen de la Partie III (Normes de travail) du *Code canadien du travail*

La Partie III du *Code canadien du travail* sera modifiée de sorte que les employés qui doivent s'absenter du travail pour s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint gravement malade ou mourant pourront bénéficier d'un congé pour aidant naturel sans risquer de perdre leur emploi. La ministre Bradshaw jouera un rôle de premier plan auprès des provinces dans ce dossier. De fait, elle encouragera les provinces et les territoires à envisager de prendre des dispositions semblables relativement à ce type de congé, afin de protéger l'emploi des travailleurs dans les différentes provinces et les territoires.

Dans la poursuite de l'élaboration des programmes et des politiques visant à améliorer les normes de travail et à garantir un milieu de travail juste et équitable, le Programme du travail examinera les conditions de travail et les pratiques en milieu de travail actuelles, les besoins des employeurs et des travailleurs dans un milieu de travail qui évolue rapidement selon la compétitivité et les pressions mondiales. Nous accorderons une attention particulière à certaines questions nouvelles, soit la protection des travailleurs dans les nouvelles relations employeur-employé, les horaires de travail et les conditions de travail souples, l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, les pratiques saines en milieu de travail et les méthodes modernes pour inciter les employeurs à se conformer au Code. Ce travail permettra d'établir les nouvelles orientations des normes du travail fédérales.

Équité en matière d'emploi

Sous l'égide de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux, la ministre du Travail prévoit investir 5 millions de dollars pour définir des stratégies visant l'intégration des personnes handicapées et des Autochtones dans le milieu de travail. Le résultat attendu de cette activité est l'augmentation de la représentation des groupes désignés.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectif
<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage des différends liés à la négociation collective réglés en vertu de la Partie I du <i>Code canadien du travail</i> sans arrêt de travail. 	90 %
<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de plaintes de congédiement injuste réglées par les inspecteurs (Partie III du <i>Code canadien du travail</i>). 	75 %
<ul style="list-style-type: none"> Pourcentage de situations de non-conformité décrites à la Partie II du <i>Code canadien du travail</i> (excluant les situations de danger) réglées volontairement par l'acceptation d'une promesse de conformité volontaire. 	90 %

Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

« Les Canadiens connaissent la valeur et l'importance du rôle du gouvernement et ils sont conscients de la nécessité de pouvoir compter sur l'excellence dans la fonction publique. »

[Discours du Trône de 2002]

Les services communs offerts à DRHC favorisent la réalisation de tous les résultats stratégiques ministériels. Certains services communs, comme la gestion et la prestation des services généraux, les communications ainsi que l'élaboration et la coordination des politiques, ont des priorités qui tiennent compte des orientations du Ministère au chapitre des

politiques, des programmes et des services. D'autres, notamment les Services financiers et administratifs, les Ressources humaines et les Services de la technologie de l'information, remplissent des fonctions essentielles.

Un certain nombre de facteurs influencent le contexte de planification de cet objectif stratégique. Règle générale, nous déterminons les façons d'améliorer la gestion de nos coûts de fonctionnement en cherchant à ce que la plus grande portion possible des ressources soit directement consacrée au soutien des programmes et des services auxquels les Canadiens s'attendent. À cette fin, et pour atteindre les objectifs globaux du Gouvernement en direct, nous modernisons les services que nous fournissons aux Canadiens en tentant de trouver des manières d'accroître l'utilisation d'outils automatisés pour offrir nos services. Comme notre mandat porte sur les questions relatives aux ressources humaines, nous devons faire preuve de leadership dans la gestion des ressources humaines afin que nos employés possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour offrir aux Canadiens des services efficaces et adaptés à leurs besoins et qu'ils puissent perfectionner ces compétences et ces connaissances.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos initiatives actuelles

L'excellence du service et l'efficacité organisationnelle définissent les objectifs stratégiques de DRHC dans la poursuite de ce résultat. Tout en assurant le maintien des niveaux de services aux Canadiens, DRHC mettra l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de prestation de services axés sur les citoyens. Cette stratégie favorisera la continuité et l'harmonisation entre les modes de prestation des services, les programmes, les autres ministères fédéraux et les ordres de gouvernements. DRHC orientera également ses activités vers la transformation et l'harmonisation de ses ressources humaines, financières et technologiques afin de permettre la mise en œuvre et le maintien d'une approche intégrée et axée sur les citoyens à l'égard des politiques, des programmes et des services.

Le Ministère consacrera aussi des efforts considérables à l'amélioration des activités courantes dans le cadre des initiatives suivantes :

Modernisation du service pour les Canadiens

L'initiative de Modernisation du service pour les Canadiens (MSC) vise à renouveler à long terme la prestation des services de DRHC, en amenant le Ministère à mettre l'accent sur les besoins des citoyens de façon à favoriser leur participation au travail et dans la communauté. La MSC entraîne une transformation du service, qui ne sera plus axé sur les transactions, mais plutôt sur les relations. En réalisant cette initiative, le gouvernement du Canada se place comme leader dans la fourniture de services et de prestations de manière abordable et durable.

Les services du Ministère touchent la vie de millions de Canadiens, c'est pourquoi DRHC doit adapter ses services aux besoins particuliers des citoyens. Le Ministère doit appliquer des politiques qui aident les Canadiens à acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir dans l'économie mondiale de plus en plus complexe. De plus, DRHC doit veiller à ce que ses services soient accessibles et offerts par du personnel compétent et consciencieux. Il doit également faire en sorte d'organiser ses services de façon à rendre l'expérience des citoyens enrichissante et à utiliser au mieux l'argent des contribuables.

DRHC continuera de jouer un rôle de premier plan dans l'intégration des renseignements et des services offerts par le gouvernement sur Internet. Le Ministère assume l'entière responsabilité du développement et de la coordination du « Point d'accès Canadiens », composante majeure du site principal du gouvernement du Canada. Il dirige également le développement continu de cinq « groupements » de services conçus pour que les Canadiens trouvent facilement les renseignements et les services voulus, qui sont classés par sujet.

La MSC est une initiative ministérielle majeure qui a des répercussions globales sur la conception de la prestation des services à la grandeur du gouvernement, c'est pourquoi elle marque une évolution. Sa portée, son calendrier de réalisation et l'orientation que nous lui avons donnée dépendent grandement de l'évolution des besoins des Canadiens et des possibilités qu'offrent les partenariats novateurs et les nouvelles technologies.

Pour respecter l'objectif général d'un réseau intégré de prestation de services uniformes, nous établirons des critères communs entre les secteurs de programme et travaillerons à la mise en place de mesures de services globales et à l'atteinte de résultats qui serviront de fondement à la modernisation.

Initiatives réalisées dans le cadre de Gouvernement en direct

Conformément au plan d'action relatif à la Modernisation du service pour les Canadiens, les projets réalisés dans le cadre de Gouvernement en direct (GED) visent la simplification et l'automatisation de la majeure partie des programmes d'administration des prestations et de la collecte de données qui en découle (prestations du Régime de pensions du Canada, pensions de la Sécurité de la vieillesse, prestations d'assurance-emploi et données sur la paye provenant des employeurs). Le travail effectué jusqu'ici a produit des avantages à

court terme dont les Canadiens peuvent déjà profiter et prépare le Ministère à poursuivre la consolidation de l'administration des prestations à moyen et à long terme. Les projets relatifs au GED serviront d'instruments clés pour l'intégration et la transformation du service, non seulement au sein du Ministère, mais également dans l'ensemble du gouvernement. En outre, le « Point d'accès Canadiens » et les cinq groupements en direct du gouvernement du Canada que dirige DRHC serviront de plates-formes pour l'intégration et la transformation des services de DRHC. Ils guideront également la définition de la vision pangouvernementale concernant le service offert aux Canadiens par le biais de modes multiples.

Les activités du GED réalisées dans le cadre de projets dirigés par DRHC sont précisées ci-dessous :

État de compte du cotisant au Régime de pensions du Canada présenté en direct

La présentation en direct de l'état de compte du cotisant (ECC) permettra aux cotisants au Régime de pensions du Canada (RPC) de se servir d'Internet pour :

- consulter et imprimer leur registre des gains du RPC, les estimations des prestations du RPC qui y sont rattachées et certains renseignements biographiques;
- demander qu'on leur envoie un ECC par la poste, par exemple, s'ils ne peuvent pas imprimer ou s'ils ont besoin d'un document acceptable sur le plan juridique;
- modifier la fréquence à laquelle ils reçoivent leurs ECC par la poste.

La présentation de l'ECC en direct offrira beaucoup plus de commodité aux cotisants au RPC, puisque ceux-ci pourront voir le montant de leurs cotisations au RPC et l'estimation des prestations qu'ils recevront au moment qui leur convient et aussi souvent qu'ils le désirent, en plus de pouvoir présenter certaines demandes relativement à l'envoi de leurs ECC. Comme les clients pourront obtenir plus facilement et rapidement leurs renseignements touchant le RPC, ce service facilitera aussi la planification de leur retraite.

Calculatrice du revenu de la retraite canadienne

Les Canadiens pourront évaluer le revenu de retraite qu'ils obtiendront des sources publique et privée, notamment sous forme de pension de la SV, de prestations de retraite du RPC, de pension de l'employeur, de Régimes enregistrés d'épargne-retraite et des autres sources, grâce à la calculatrice du revenu de retraite en direct. S'il y a lieu, cet outil de calcul intégrera automatiquement au dossier les renseignements relatifs aux cotisations au RPC. La calculatrice pourra effectuer des calculs complexes et permettra aux clients de calculer leurs prestations selon différents scénarios de retraite, diverses situations familiales ou en fonction de certains événements.

Ce service permettra de faire davantage connaître le système de revenu de retraite du Canada et procurera aux Canadiens un outil facile à comprendre et à utiliser pour planifier leur retraite et d'autres événements de leur vie familiale et de leur vie personnelle.

Libre-service sur Internet

Les clients qui reçoivent des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) pourront vérifier et modifier rapidement leur adresse d'expédition de la correspondance, leur mode de versement (réception du chèque par la poste ou dépôt direct), leur numéro de téléphone et certains détails concernant le versement mensuel de leurs prestations, au moment de leur choix et dans le confort de leur demeure.

Un certain nombre de groupes de clients pourront profiter de ce service, notamment les aînés, les survivants, les personnes handicapées et les migrants.

Feuillets de renseignements fiscaux en direct

Les clients qui touchent des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) pourront consulter les feuillets de renseignements fiscaux (T4A) du RPC et de la SV et en imprimer une copie. Ils pourront par ailleurs demander à ce qu'on leur envoie un duplicata par la poste ou demander qu'on ne leur envoie plus de feuillets par la poste à l'avenir.

Ce service sera offert aux aînés, aux survivants, aux personnes handicapées et aux migrants. Les clients seront en mesure d'obtenir les renseignements de leur feuillet T4A en direct dès que le feuillet est disponible, soit à la fin de janvier, plutôt que de devoir attendre leur copie par la poste. Ils pourront imprimer immédiatement une copie du feuillet et n'auront pas à téléphoner pour en commander une et attendre que la copie leur parvienne par la poste. Grâce à toutes ces possibilités, les clients pourront remplir leur déclaration de revenus plus rapidement et facilement.

La réussite des projets dont il est question ci-dessus sera évaluée lors de la collecte de statistiques sur le nombre d'utilisateurs. Les résultats seront comparés à ceux des autres modes de prestation de service. De plus, les commentaires envoyés par les clients indiqueront dans quelle mesure les projets produisent de bons résultats.

Services d'emploi aux employeurs

Le Relevé d'emploi (RE) est le document de base qui sert à déterminer l'admissibilité aux prestations d'a.-e. Le projet RE-Web vise à fournir une méthode entièrement automatisée et électronique pour recueillir les renseignements du RE auprès des employeurs et réduire la paperasserie au profit des employeurs et du régime d'a.-e.

En 2002, le projet a été mis à l'essai auprès de dix moyennes et grandes entreprises. Les employeurs visés se sont dits très satisfaits. Nous apportons actuellement des améliorations à l'application, et la solution provisoire adoptée prévoit l'utilisation de la voie de communication protégée du gouvernement du Canada. En 2003-2004, les employeurs pourront transmettre les données du RE de façon sûre au moyen d'Internet. Nous travaillons à une solution « interentreprise » pour que les grands fournisseurs de services de paye puissent transmettre automatiquement les données des RE.

À longue échéance, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et DRHC essaient de déterminer s'il serait possible que les employeurs envoient par voie électronique leurs données sur la paye à un seul point de contact au gouvernement fédéral. Ils consultent à cet égard les associations, les fournisseurs de services de paye et les grandes entreprises.

Services d'assurance-emploi aux particuliers

L'objectif de ce projet est de fournir tous les services d'assurance-emploi en direct aux Canadiens, grâce à des systèmes automatisés de présentation, de calcul, de traitement et d'administration des demandes d'a.-e. En ayant davantage recours aux services électroniques et en simplifiant plus les méthodes, nous pourrions offrir plus efficacement nos services aux Canadiens et leur envoyer leur versement plus rapidement.

Appli-Web, qui permet aux prestataires de présenter une demande de prestations sur Internet, a été mis en place en avril 2002. Le pourcentage escompté de personnes qui utiliseront cette application d'ici 2005 est de 80 %. En 2003-2004, nous continuerons de remplacer les kiosques actuels par des bureaux locaux, qui prendront la forme de postes d'accès Web grand public.

Grâce aux améliorations apportées au Système interactif de recherche des faits (SIRF), il sera plus facile de régler les demandes, car les prestataires pourront fournir des renseignements supplémentaires à l'appui de leur demande. Si nous mettons le SIRF à la disposition des clients sur Internet, il ne sera plus nécessaire de faire remplir les annexes et les questionnaires, et les agents ne seront plus obligés de communiquer avec les prestataires pour obtenir des renseignements supplémentaires.

En 2003, nous transmettrons également aux clients une estimation de leur taux de prestations et les informerons de la durée de la période relative à leur demande, de la date d'entrée en vigueur de la demande et de la date à laquelle ils peuvent s'attendre à recevoir leur premier paiement. Nous créerons aussi un module qui permettra aux clients d'être dirigés vers les Prestations d'emploi et mesures de soutien, en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'a.e.*, et vers d'autres services qui les aideront à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour reprendre le travail et qui leur permettront de saisir les possibilités qui s'offrent à eux. D'ici 2004, les clients seront en mesure de remplir et d'envoyer en direct leur déclaration de prestataire bimensuelle.

Validations de principe

Les validations de principe visent à déterminer la portée de projets qui ont un énorme potentiel de modernisation des programmes, des politiques et des services, ainsi qu'à mettre ces projets à l'essai et à les valider. DRHC doit faire en sorte que ces projets répondent aux besoins des citoyens, qu'ils soient viables à long terme et qu'ils offrent des avantages permanents aux Canadiens. Le Ministère conclura plusieurs projets majeurs de validation de principe dans les domaines de la prestation des services, de la technologie, de l'harmonisation des appels, de l'intégration des enquêtes et des contrôles, de l'harmonisation des politiques, de la validation des données et de l'information sur les citoyens d'abord. Les validations de principe, qui seront jointes à une recherche globale menée par le Ministère en collaboration avec les partenaires du secteur privé, fourniront à la direction des

renseignements importants sur les pratiques exemplaires et les solutions d'avant-garde auxquelles ont recours les gouvernements et l'industrie. Elles guideront aussi la réalisation de la MSC en 2003-2004 et au cours des années subséquentes. À titre d'exemple, en 2003, DRHC continuera de progresser vers l'application de politiques et de procédures régissant la gestion du risque, la gérance, la prévention, les contrôles et les enquêtes. Ainsi, le Ministère respectera des principes d'intégrité, à l'échelle de l'organisation, pour appuyer l'administration du régime d'assurance-emploi et l'intégrité du numéro d'assurance sociale.

Gestion des ressources humaines

L'un des éléments fondamentaux de la transformation de DRHC est la mise en place d'une stratégie efficace de gestion des ressources humaines pour combler les besoins en matière de renouvellement de l'effectif, de recrutement et de maintien en fonction des employés. Pour faire progresser cette initiative ministérielle, au cours des trois prochaines années, DRHC :

- élaborera et mettra en œuvre une stratégie d'employabilité pour créer un effectif solide composé d'employés compétents qui sauront relever les défis opérationnels de la MSC;
- concevra et adoptera un nouveau modèle structurel et des emplois types afin de simplifier et de normaliser la structure organisationnelle du Ministère; et
- définira et adoptera une approche de leadership à l'égard du changement pour soutenir les leaders et les employés au sein du Ministère, tout au long des étapes de transformation par lesquelles passera l'organisation.

Par ailleurs, DRHC poursuivra la réalisation d'initiatives pour réformer la gestion des ressources humaines et l'application de lois pilotées par le gouvernement, comme l'a annoncé la présidente du Conseil du Trésor. Pour soutenir cette initiative gouvernementale, DRHC établira un plan d'action et instaurera des politiques et des lignes directrices connexes régissant la communication, la mise en œuvre et l'opérationnalisation de la réforme des ressources humaines. Le Ministère continuera aussi de consolider les relations syndicales-patronales.

DRHC entend faire en sorte que son effectif soit diversifié et représentatif de la population du Canada. Le Ministère mettra donc l'accent sur l'équité en matière d'emploi, la représentation des groupes de minorités visibles et les langues officielles. Il continuera de déployer des efforts pour satisfaire aux exigences établies dans le rapport *Faire place au changement*. De plus, DRHC verra à ce que les gestionnaires et les employés connaissent et assument leurs responsabilités en ce qui concerne l'obligation d'accommodement et à ce que les Canadiens puissent communiquer avec le personnel du Ministère dans la langue officielle de leur choix. Ainsi, le Ministère agira avec détermination pour créer un environnement de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.

Amélioration du service

Initiative d'amélioration du service

DRHC entend améliorer continuellement la qualité des services offerts aux clients. À cet égard, l'Initiative d'amélioration du service sert de cadre de référence pour déterminer les attentes des citoyens et les priorités, ainsi que pour instaurer un programme d'amélioration constante de la prestation des services. Pour réaliser cet engagement permanent, le Ministère continuera d'appuyer l'objectif défini dans le cadre de l'Initiative d'améliorer de 10 % le taux de satisfaction des Canadiens à l'égard de la prestation des services du gouvernement d'ici 2005.

En 2001-2002, nous avons mené des sondages sur la satisfaction des clients dans le but d'établir un point de départ pour évaluer le taux de satisfaction à l'égard des services clés de DRHC. Bien que les résultats démontrent un taux de satisfaction très élevé, ils indiquent également que certains secteurs doivent être améliorés. Dans le cadre du plan d'activités général du Ministère pour 2003-2004, nous établirons un plan et fixerons des normes relativement à l'amélioration du service qui s'inscriront dans la gestion du rendement ministériel.

Dans notre poursuite de l'amélioration des services offerts aux Canadiens, nous mettrons en place un mécanisme de rétroaction des clients afin que les Canadiens puissent transmettre facilement au Ministère leurs commentaires sur les services reçus. Nous instaurerons en outre un processus de recours pour garantir que nous répondons à la totalité des plaintes et des commentaires, que nous en assurons le suivi et que nous en rendons compte de manière uniforme et en temps opportun. En permettant aux citoyens de nous faire part de leurs commentaires sur les services reçus, nous pourrions améliorer continuellement la prestation des services offerts à tous les groupes de clients.

Les clients continueront de participer activement à l'élaboration des politiques de programmes et des services. De fait, nous inviterons des organisations nationales et communautaires composées de spécialistes des questions touchant les aînés à faible revenu, les migrants et les employés cotisants à participer aux tables rondes consultatives de clients en 2003-2004. Des tables rondes nationales sur les survivants et les personnes handicapées auront lieu régulièrement. Nous assisterons également aux rencontres auxquelles participeront les aînés en compagnie des représentants de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et du ministère des Anciens Combattants.

Charte du service aux clients

En 2003-2004, DRHC instaurera la Charte du service aux clients auprès du personnel et des clients, pour appuyer la stratégie de Modernisation du service pour les Canadiens. Les commentaires obtenus des clients grâce au mécanisme de rétroaction de la Charte nous permettront de répondre directement aux préoccupations individuelles, de mesurer et de rendre compte de notre rendement par rapport aux engagements définis dans la Charte ainsi que d'élaborer et de modifier les politiques des programmes selon les attentes des clients.

Taux d'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi

Le taux d'exactitude représente le pourcentage de paiements de prestations d'a.-e. exacts. En 2002-2003, ce taux oscillait entre 94 % et 95 %. Nous continuerons de relever l'exactitude des paiements au cours des deux prochaines années en améliorant la qualité des services offerts dans les régions et les Centres de ressources humaines Canada (CRHC). Les objectifs et les résultats du projet d'amélioration seront intégrés à un vaste système de mesure du rendement en vue de l'initiative portant sur la qualité. De plus, nous élaborerons et exécuterons des plans d'action national et régionaux afin d'augmenter la satisfaction des clients. Pour mars 2003, nous nous sommes fixés comme objectif d'atteindre un taux d'exactitude de 95 %, lequel devrait progresser graduellement en fonction des niveaux historiques de près de 96 % en 2004.

Protection des renseignements personnels des Canadiens

Afin de veiller à la gestion efficace des renseignements personnels et à les protéger d'une utilisation injustifiée, DRHC poursuivra la mise en œuvre graduelle du cadre de gestion des renseignements personnels. Ce cadre constitue une infrastructure très importante permettant la gestion des renseignements personnels à DRHC dans le respect de la vie privée, des lois en vigueur et des attentes de la population. Par ailleurs, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada appuient cette initiative. L'un des éléments fondamentaux de ce cadre est notre travail d'élaboration de l'énoncé de protection des renseignements personnels du Ministère et de la trousse d'information à l'intention du personnel.

Le Ministère continuera d'accroître l'intégrité des données sur les clients en gardant ses efforts axés sur l'amélioration de la gestion du numéro d'assurance sociale (NAS). À cet égard, DRHC réalisera les activités suivantes en 2003-2004 :

- Effectuer une étude de base sur l'intégrité et l'exactitude du Registre d'assurance sociale, fixer ses objectifs et ensuite établir un plan d'action détaillé et intégré pour atteindre les objectifs définis.
- Parfaire les moyens de vérifier la validité des documents d'identité et de citoyenneté auprès de l'autorité compétente. Le Ministère mettra notamment en branle un projet pilote auprès du bureau chargé des statistiques de l'état civil de la Colombie-Britannique afin de comparer les renseignements à l'appui des demandes de NAS par rapport aux certificats de naissance des personnes nées en C.-B. Le Ministère discutera également avec le Québec et l'Ontario de la tenue de projets semblables.

- Améliorer la gestion et le contrôle des NAS de la série 900 (les NAS qui sont attribués aux résidants temporaires du Canada et qui commencent par « 9 »). Conformément à la modification réglementaire proposée, toutes les nouvelles cartes d'assurance sociale de la série 900 comporteront une date d'expiration établie en fonction de la période pendant laquelle Citoyenneté et Immigration Canada autorise le détenteur à demeurer au pays. Tous les détenteurs actuels de NAS de la série 900 auront un an pour fournir une preuve d'identité acceptable afin d'obtenir une nouvelle carte comportant une date d'expiration. Au début de 2004-2005, toutes les cartes de la série 900 qui n'auront pas été renouvelées seront désactivées.
- Mettre à jour la liste du Registre d'assurance sociale comportant les NAS qui n'ont pas été utilisés depuis cinq ans. Nous désactiverons ces NAS et prendrons les mesures qui s'imposent si quelqu'un se sert d'un de ces numéros pour accéder à des programmes de DRHC fondés sur le NAS ou pour communiquer avec l'ADRC.
- Poursuivre l'examen des exigences à l'égard des preuves d'identité auxquelles les demandeurs de NAS doivent satisfaire et examiner le processus de traitement des demandes de NAS par le biais d'un groupe de travail interministériel qui présentera un rapport et des recommandations au plus tard à la fin de septembre 2003.
- Mener une campagne de sensibilisation visant certains groupes (p. ex., les employeurs, les banques, les maisons de crédit ou les jeunes adultes) et diffuser des messages adaptés à chaque groupe. La stratégie de la campagne sera fondée sur les résultats des études auprès de groupes cibles et permettra d'obtenir des commentaires sur les différentes publications portant sur le NAS. Elle reposera aussi sur les résultats d'un sondage visant à évaluer les connaissances du public en ce qui concerne le NAS. La campagne et le sondage ont eu lieu pendant le dernier trimestre de 2002-2003.

D'autre part, le Ministère donnera suite aux recommandations formulées par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées et présentera des rapports d'étape réguliers concernant les mesures prises pour mettre en œuvre le plan d'action de DRHC touchant le NAS.

Pratiques de gestion et de répartition des ressources

Dans les six derniers mois, DRHC a amorcé une analyse détaillée afin de déterminer les améliorations pouvant être apportées aux pratiques de gestion et de répartition des ressources internes dans le but de favoriser la viabilité des programmes et des structures de coûts à la grandeur du Ministère. Nous continuerons de chercher les meilleurs moyens possibles d'apporter ces améliorations. Pour y arriver, nous réorienterons les fonctions de services communs afin d'accroître l'efficacité et l'efficience et nous établirons un échéancier pluriannuel de planification des investissements et des priorités concernant l'infrastructure.

DRHC se consacrera également au renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de la transparence relativement à la gestion du matériel en constituant une

commission de révision des marchés publics et en améliorant l'orientation, les politiques, les procédures et le contrôle de la gestion du matériel au sein du Ministère.

Planification stratégique intégrée des activités et gestion du rendement

En 2002, DRHC a élaboré son cadre de planification stratégique. Par suite de nombreuses consultations à tous les échelons du Ministère, nous publierons un plan stratégique quinquennal en 2003. Ce plan, qui exposera les objectifs stratégiques à long terme, servira à organiser et à harmoniser davantage la planification ministérielle et les activités d'évaluation et de gestion du rendement.

En 2003-2004, nous donnerons aux plans des directions générales, des régions et des bureaux locaux une orientation qui tiendra compte du plan stratégique, et nous verrons à ce que ces plans soient convenablement reliés aux ententes sur le rendement des cadres. Nous prendrons également des mesures pour harmoniser davantage l'évaluation du rendement ministériel global avec les plans d'activités et les plans stratégiques du Ministère.

En 2003, DRHC continuera de mettre en œuvre son approche globale à l'égard de la gestion et de l'atténuation des risques. En ce sens, le Ministère mettra l'accent sur l'intégration des processus de gestion des risques et de planification, et il veillera à ce que les diverses initiatives et activités des plans stratégiques et des plans d'activités permettent de gérer les risques cernés.

Gestion de l'information et technologie de l'information

Nous maintiendrons notre collaboration avec les secteurs de programmes et les services de DRHC afin de permettre une plus grande utilisation de l'information pour améliorer les décisions et encourager le recours aux systèmes ministériels de gestion et de présentation de l'information.

DRHC continuera d'améliorer l'infrastructure et les applications opérationnelles grâce au renouvellement et à la réingénierie de la technologie et également grâce à la gestion efficace du cycle de vie de l'équipement de TI. Ainsi, le Ministère pourra transformer les modes de prestation des services tout en maintenant un niveau supérieur de services aux Canadiens.

De plus, DRHC adoptera de nouvelles approches horizontales novatrices afin d'assurer une efficacité organisationnelle maximale et d'améliorer les modes de prestation des services. Dans le but de protéger l'intégrité, la confidentialité et la sécurité des données sur les clients et des autres renseignements personnels, nous utiliserons des outils technologiques modernes dotés de caractéristiques optimales pour assurer la protection et la sécurité des renseignements. Pour atteindre cet objectif, il sera important que nous collaborions pleinement avec les secteurs de programmes et les services afin de mettre en place une architecture de TI intégrée, souple et sûre à DRHC.

Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

La Modernisation de la fonction de contrôleur est une initiative qui servira entièrement à améliorer les programmes et les services que nous offrons aux Canadiens. En 2003-2004, nous continuerons à réaliser les activités prévues à notre plan d'action relatif à la fonction de contrôleur moderne et à évaluer les progrès accomplis. D'autre part, nous prendrons appui sur les bons résultats de l'atelier de deux jours sur la fonction de contrôleur moderne auquel ont participé les gestionnaires et les spécialistes du sujet pour présenter d'autres séances dans les régions et à l'échelle nationale. Grâce à notre partenariat à long terme avec l'Université d'Ottawa, partenariat qui enrichit le programme de certificat à temps partiel sur la fonction de contrôleur moderne et la gouvernance, tous les fonctionnaires fédéraux peuvent profiter d'occasions d'apprentissage. Un programme semblable, offert par l'Université du Nouveau-Brunswick, devrait commencer au printemps 2003.

Stratégie de développement durable

DRHC poursuivra son travail afin d'atteindre les objectifs de la deuxième Stratégie de développement durable (SDD-II), qui a été déposée au Parlement en février 2001. Cependant, le Ministère déploiera parallèlement des efforts pour élaborer, préparer et mettre en œuvre sa troisième Stratégie de développement durable (SDD-III). La prochaine Stratégie, y compris ses objectifs et ses cibles, sera fondée sur les réalisations et les leçons tirées des Stratégies précédentes (SDD-I et SDD-II). La SDD-III sera déposée au Parlement en décembre 2003. Les objectifs et les cibles figurant ci-dessous ont été fixés pour la période de réalisation de la SDD-II (de l'année civile 2001 à la fin de 2003). Les cibles qui ont été atteintes ne sont pas présentées (voir notre Rapport ministériel sur le rendement).

La deuxième Stratégie de développement durable de DRHC vise quatre objectifs clés :

- renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable;
- écologiser les opérations internes de DRHC;
- travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques ainsi que mettre en place au sein de DRHC une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au développement durable qui intéressent le Ministère; et
- intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle de DRHC.

Les cibles et les objectifs suivants font partie de la période visée par le présent Rapport sur les plans et les priorités, et s'inscrivent également dans la période de la SDD-II (2001-2003). Certaines des cibles ci-dessous ont été modifiées.

1^{er} objectif – Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable

Système de gestion de l'environnement (SGE)

- Achever et rendre le SGE le plus opérationnel possible d'ici le 31 mars 2004.

- Récupérer, d'ici le 30 septembre 2003, les principales données du SGE requises pour les sites pertinents de DRHC.
 - *En raison de l'étendue du travail, les dates cibles ont été reportées.*

2^e objectif – Écologiser les opérations internes de DRHC

Approvisionnement écologique

- Augmenter la valeur totale (en dollars) des produits et services achetés d'entreprises autochtones de sorte qu'elle représente 3,5 M\$ de l'ensemble des achats effectués d'ici le 31 décembre 2003.
 - *La date cible a été modifiée pour que nous puissions respecter les exigences relatives aux calendriers de présentation des rapports.*

3^e objectif – Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques ainsi que mettre en place au sein de DRHC une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au développement durable qui intéressent le Ministère

Dimensions socioculturelles du développement durable

- Par l'entremise du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle (GTDDSC), poursuivre l'exploration des divers aspects socioculturels du développement durable et de leurs incidences politiques au cours de la période visée par la SDD-II.
- Promouvoir, avec les autres membres du GTDDSC, la tenue d'un atelier à l'intention des parties intéressées afin de discuter des dimensions socioculturelles du développement durable et de ses incidences possibles sur les politiques et la recherche pour les ministères fédéraux d'ici le 31 décembre 2002.
 - *Même si la planification est amorcée, la date cible a été repoussée à juin 2003 en raison des niveaux élevés des autres activités reliées au développement durable mises en branle par DRHC et les autres ministères fédéraux au cours de l'automne 2002 et du début de 2003.*

Communautés durables

- Participer, avec les ministères concernés, à des activités collectives visant à promouvoir et à soutenir une approche fédérale mieux coordonnée pour la promotion des communautés durables et l'étude des questions connexes.

Développement durable et Canadiens en santé

- Soutenir l'orientation de Santé Canada axée sur le développement durable et les Canadiens en santé, en particulier en ce qui concerne la santé et le bien-être des enfants, et contribuer à sa promotion.
- En collaboration avec Santé Canada, explorer la possibilité de concevoir des activités visant à promouvoir la création de milieux de travail sains dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Stratégie de développement durable du Nord

- Soutenir le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives relatives au développement durable qui touchent les peuples autochtones du Canada, grâce à la SDD établie par le MAINC pour le Nord.

Favoriser une meilleure compréhension des questions liées au développement durable qui présentent un intérêt particulier pour DRHC ainsi que de leurs incidences sociales

- Examiner les façons dont DRHC pourrait mieux promouvoir au Canada un changement d'orientation à long terme axé sur le développement durable.

Déterminer les initiatives stratégiques et de programme en vue de la SDD-III

- D'ici le 1^{er} juin 2003, déterminer quelles seraient les initiatives stratégiques et de programme qui pourraient être lancées par DRHC dans le cadre de sa prochaine SDD (2004-2006), fondées sur une meilleure compréhension des thèmes horizontaux liés au développement durable à l'échelle fédérale et sur la capacité de prendre des décisions intégrées au sein de DRHC.

Emploi vert

- Étudier le concept de « l'emploi vert », ses conséquences globales sur la politique sociale ainsi que les manières possibles de promouvoir son expansion à long terme, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 octobre 2002. De plus, dans une perspective axée sur les programmes, examiner, d'ici le 31 décembre 2002, les façons qui permettraient à DRHC de favoriser l'émergence et l'expansion de « l'emploi vert » au Canada grâce à ses programmes actuels.
 - *L'étude, entreprise pour réaliser les activités de la cible 3.2.1³¹, a permis de déterminer les professions et les secteurs rattachés à « l'emploi vert ». La cible 3.2.2 nous permettra de mieux comprendre « l'emploi vert » en mettant à profit nos connaissances actuelles et en réalisant d'autres activités d'ici la fin de novembre 2003.*

Besoins en matière de connaissances et de compétences

- Évaluer, d'ici le 30 novembre 2002, les besoins globaux à moyen terme sur le plan des connaissances et des compétences relatives au développement durable, au chapitre de l'économie, et déterminer comment ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et des programmes sectoriels de DRHC en matière de ressources humaines.
 - *La date limite pour atteindre cette cible a été reportée au 30 novembre 2003.*

³¹ Pour plus de renseignements sur la Stratégie de développement durable de DRHC, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtm> .

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Taux d'exactitude dans le paiement des prestations d'a.-e. 	95 %
<ul style="list-style-type: none"> Disponibilité des voies automatisées de prestation de services de DRHC pour les Canadiennes et les Canadiens. 	94 %
<ul style="list-style-type: none"> Production opportune des fichiers de paiements à l'appui de tous les paiements versés par DRHC aux Canadiennes et Canadiens. 	95 %
Diversité	
<ul style="list-style-type: none"> Représentation des minorités visibles – % 	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 7,9 % ³² .
<ul style="list-style-type: none"> Représentation des Autochtones – % 	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 1,5 % ³² .
<ul style="list-style-type: none"> Représentation des personnes handicapées – % 	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 4 % ³² .
<ul style="list-style-type: none"> Représentation des femmes – % 	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 55,8 % ³² .
Langues officielles	
<ul style="list-style-type: none"> Plaintes – Service au public Plaintes – Langue de travail 	Les résultats réels seront rapportés à des fins de comparaison avec les résultats de 2002-2003.

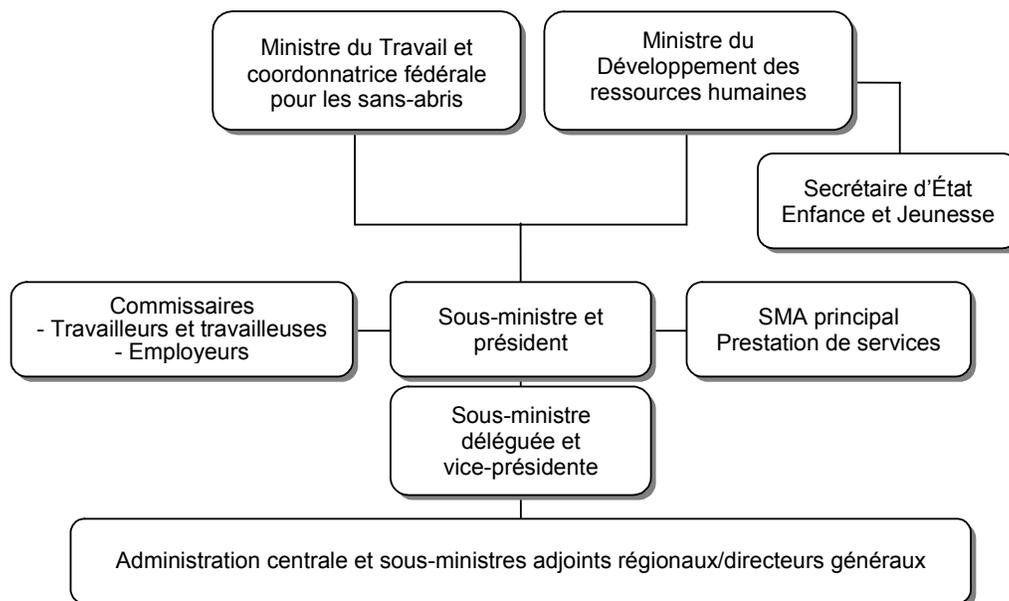
³² Ces objectifs pourraient être révisés d'après l'analyse démographique des groupes cibles de DRHC et le nouveau recensement de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Normes de services nationales :

- Premier paiement de prestations d'assurance-emploi reçu en deçà de 28 jours.
- Premier paiement de prestations de la SV ou du RPC reçu en deçà de 35 jours.
- Service d'intervention d'urgence de 24 heures dans les cas d'accidents mortels et de refus de travailler.
- Réponse aux plaintes de congédiement injuste en deçà de deux jours ouvrables.
- Premier paiement de Prestations d'emploi et mesure de soutien reçu en deçà de 28 jours du début de l'intervention.

<i>Table des matières</i>	<u>Page</u>
 <i>Information financière</i>	
Tableau 1 : Structure du Ministère et comparaison des prévisions et des dépenses prévues pour l'année budgétaire	58
Tableau 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire	59
Tableau 3 : Ressources du Ministère ventilées par secteur d'activité – Budgétaire	60
Tableau 4 : Sommaire des paiements de transfert	61
Tableau 5 : Détails des recettes disponibles et non disponibles	62
Tableau 6 : Prêts – Non budgétaire	62
 <i>Comptes à fins déterminées</i>	
Compte d'assurance-emploi	64
Régime de pensions du Canada	73
Compte des rentes sur l'État	79
Fonds d'assurance de la fonction publique	80
 <i>Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses 2003-2004</i>	
	81
<i>Détails sur les paiements de transfert</i>	86
<i>Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants</i>	98
<i>Initiatives réglementaires</i>	106

TABEAU 1 : STRUCTURE DU MINISTÈRE ET COMPARAISON DES PRÉVISIONS ET DES DÉPENSES PRÉVUES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE



Secteurs d'activité (en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Budgétaire			
Sécurité du revenu	26 127,3	27 097,7	28 083,6
Prestations de revenu d'assurance-emploi	575,5	555,0	554,9
Investissement dans les ressources humaines	2 377,8	2 492,3	2 375,7
Travail	185,2	186,6	188,6
Soutien à la prestation de services	488,2	439,2	434,8
Services ministériels	431,6	411,1	402,7
Dépenses brutes	30 185,5	31 181,9	32 040,3
Recettes disponibles	(1 689,4)	(1 567,4)	(1 568,5)
Dépenses nettes^a	28 496,1	29 614,5	30 471,8
Non budgétaire			
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 504,0	1 526,1	1 533,7
Comptes à fins déterminées			
Assurance-emploi	16 655,3	17 181,1	17 452,0
Régime de pensions du Canada	21 885,9	22 739,0	23 735,5
Autres comptes à fins déterminées	63,0	60,5	58,0
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du RPC	(159,0)	(158,5)	(158,3)
Total pour DRHC	68 445,3	70 962,7	73 092,7
Équivalents temps plein	22 616	22 187	22 121

a. L'augmentation budgétaire nette de 1 118,4M\$ entre les dépenses prévues de 2003-2004 et les prévisions de 2002-2003 est principalement attribuable aux paiements de transfert législatifs. Voir le tableau 4 pour plus de détails.

Note : Toutes les données financières dans les tableaux du présent rapport sont exprimées en millions de dollars et peuvent ne pas s'additionner, les chiffres ayant été arrondis.

TABLEAU 2 : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Dépenses budgétaires - Budget principal des dépenses	30 553,2	30 763,9	31 591,7
Moins : Recettes disponibles ^a	(1 500,2)	(1 563,5)	(1 565,2)
Total - Budget principal des dépenses	29 053,0	29 200,4	30 026,5
Ajustements aux dépenses prévues ^b	(367,7)	418,1	448,6
Ajustements aux recettes disponibles ^b	(189,2)	(3,9)	(3,3)
	28 496,1	29 614,5	30 471,8
Dépenses non budgétaires - Budget principal des dépenses	1 800,0	1 526,1	1 533,7
Ajustements aux dépenses prévues ^b	(296,0)	0,0	0,0
	1 504,0	1 526,1	1 533,7
Dépenses nettes prévues	30 000,1	31 140,6	32 005,5
Comptes à fins déterminées			
Assurance-emploi ^c	16 655,3	17 181,1	17 452,0
Régime de pensions du Canada	21 885,9	22 739,0	23 735,5
Autres comptes à fins déterminées	63,0	60,5	58,0
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'assurance-emploi et le RPC	(159,0)	(158,5)	(158,3)
Total consolidé DRHC	68 445,3	70 962,7	73 092,7
Moins : Recettes non disponibles^d			
Recouvrement des prêts aux étudiants	88,2	108,5	113,0
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	44,2	35,7	35,9
Autres	1,7	1,7	1,7
	134,1	145,9	150,6
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	22,1	21,1	20,7
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	3,5	4,4	4,6
	25,6	25,4	25,3
Coût net du Ministère	68 336,8	70 842,2	72 967,4
Équivalents temps plein	22 616	22 187	22 121

a. Recettes disponibles : recettes déduites des dépenses budgétaires.

b. Les ajustements de 2002-2003 comprennent des éléments approuvés par le biais du Budget supplémentaire des dépenses. Les ajustements aux dépenses prévues pour 2003-2004 et 2004-2005 comprennent les éléments du Budget 2003 de même que les approbations reçues qui ne font pas partie du Budget principal des dépenses. Pour plus de renseignements, voir le tableau 4 à la page 61.

c. Les dépenses prévues en prestations de revenu ne comprennent pas les mesures budgétaires de 2003.

d. 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.

TABEAU 3 : RESSOURCES DU MINISTÈRE VENTILÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ – BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	ETP	Fonctionnement	Subventions et contributions approuvées ^a	Total partiel : dépenses brutes	Subventions et contributions prévues par la Loi	Total : dépenses brutes	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total : dépenses nettes
Secteurs d'activité								
Sécurité du revenu	3 833	327,3	0,0	327,3	25 800,0	26 127,3	(201,7)	25 925,6
	3 511	297,7	0,0	297,7	26 800,0	27 097,7	(176,2)	26 921,5
	3 511	300,6	0,0	300,6	27 783,0	28 083,6	(178,1)	27 905,4
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 772	575,3	0,0	575,3	0,1	575,5	(498,6)	76,9
	7 597	554,9	0,0	554,9	0,1	555,0	(483,4)	71,6
	7 597	554,8	0,0	554,8	0,1	554,9	(483,3)	71,6
Investissement dans le ressources humaines	4 093	582,0	1 074,6	1 656,6	721,2	2 377,8	(289,1)	2 088,7
	3 669	588,3	1 102,4	1 690,7	801,6	2 492,3	(274,1)	2 218,2
	3 665	595,8	997,1	1 592,9	782,8	2 375,7	(273,5)	2 102,2
Travail	743	182,4	2,8	185,2	0,0	185,2	(63,0)	122,2
	730	183,3	3,3	186,6	0,0	186,6	(64,0)	122,6
	726	184,8	3,9	188,6	0,0	188,6	(66,0)	122,6
Soutien à la prestation de services	3 162	488,2	0,0	488,2	0,0	488,2	(359,8)	128,4
	3 645	439,2	0,0	439,2	0,0	439,2	(315,9)	123,2
	3 638	434,8	0,0	434,8	0,0	434,8	(314,4)	120,5
Services ministériels	3 013	431,6	0,0	431,6	0,0	431,6	(277,2)	154,4
	3 035	411,1	0,0	411,1	0,0	411,1	(253,8)	157,3
	2 984	402,7	0,0	402,7	0,0	402,7	(253,2)	149,4
Total	22 616	2 586,8	1 077,3	3 664,1	26 521,3	30 185,5	(1 689,4)	28 496,1
	22 187	2 474,5	1 105,7	3 580,2	27 601,8	31 181,9	(1 567,4)	29 614,5
	22 121	2 473,4	1 001,0	3 474,3	28 566,0	32 040,3	(1 568,5)	30 471,8

Légende :**Pour chaque secteur d'activité...**

Première ligne Prévisions 2002-2003

Deuxième ligne **Dépenses prévues 2003-2004**Troisième ligne *Dépenses prévues 2004-2005*a. Exclut les prestations d'emploi et mesures de soutien autorisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

TABLEAU 4 : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT

(en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Sécurité du revenu			
(L) Sécurité de la vieillesse	19 869,0	20 600,0	21 367,0
(L) Supplément de revenu garanti	5 539,0	5 805,0	6 008,0
(L) Versements d'allocations	392,0	395,0	408,0
	25 800,0	26 800,0	27 783,0
Prestations de revenu d'assurance-emploi			
(L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,1	0,1	0,1
Investissement dans les ressources humaines			
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études	380,0	395,0	401,0
(L) Subventions canadiennes pour études	83,9	93,7	95,4
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	0,2	0,0	0,0
(L) Financement direct – <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i> ¹	75,7	175,3	199,0
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	0,5	2,0	0,9
(L) Obligations contractées aux termes de la <i>Loi fédérale sur les prêts aux étudiants</i>	39,1	31,3	16,0
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	141,8	104,3	70,5
Subventions et contributions ¹	1 074,6	1 102,4	997,1
	1 795,8	1 904,0	1 779,9
Travail			
Subventions, contributions et paiements législatifs	2,8	3,3	3,9
Total des paiements de transfert	27 598,7	28 707,4	29 566,9
Initiatives provenant du Budget 2003: ¹			
Institut canadien sur l'apprentissage		100,0	0,0
Programme canadien de prêts aux étudiants		27,0	32,0
Partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi		10,0	15,0
Apprentissage des jeunes enfants et services de garde		25,0	75,0
Initiative de partenariats en action communautaire		135,0	135,0
		297,0	257,0

1. Les dépenses de fonctionnement liées à ces initiatives ne sont pas encore déterminées, mais seront financées à même les niveaux annoncés.

TABLEAU 5 : DÉTAILS DES RECETTES DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES

(en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Recettes disponibles			
Sécurité du revenu	201,7	176,2	178,1
Prestations de revenu d'assurance-emploi	498,6	483,4	483,3
Investissement dans les ressources humaines	289,1	274,1	273,5
Travail	63,0	64,0	66,0
Soutien à la prestation de services	359,8	315,9	314,4
Services ministériels	277,2	253,8	253,2
Total des recettes disponibles	1 689,4	1 567,4	1 568,5
Recettes non disponibles			
Sécurité du revenu – Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE)	23,1	20,3	20,3
Prestations de revenu d'assurance-emploi – Remboursement des dépenses liées aux ASE	65,2	63,6	63,6
Investissement dans les ressources humaines			
Recouvrement des prêts aux étudiants	88,2	108,5	113,0
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	44,2	35,7	35,9
Remboursement des dépenses liées aux ASE	25,4	23,3	23,3
	157,8	167,5	172,2
Travail – Frais de services	1,7	1,7	1,7
Soutien à la prestation de services – Remboursement des dépenses liées aux ASE	23,5	29,4	29,4
Services ministériels – Remboursement des dépenses liées aux ASE	21,9	21,7	21,7
Total des recettes non disponibles	293,1	304,4	308,9

TABLEAU 6 : PRÊTS – NON-BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	Prévisions	Dépenses prévues	
	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Investissement dans les ressources humaines			
Prêts consentis en vertu de la <i>Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants</i>	1 504,0	1 526,1	1 533,7
Total	1 504,0	1 526,1	1 533,7

Introduction aux comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses budgétaires. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constitutives exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

DRHC est responsable de l'administration de quatre de ces comptes :

- ♦ le Compte d'assurance-emploi;
- ♦ le Régime de pensions du Canada (RPC);
- ♦ le Compte des rentes sur l'État;
- ♦ 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 de rapport financier 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 représentent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées, mais il n'est pas consolidé dans les états financiers du gouvernement canadien. Le Régime est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par 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 au Trésor ou crédité à celui-ci.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par 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* pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* offre une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs et aux travailleuses 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 sur l'assurance-emploi*. En 2001, 15,1 millions de personnes ont cotisé au Régime, et 2,4 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, lors de manque de travail temporaire, permettant ainsi aux employés de recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi trois 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 et, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie.
- des **prestations d'emploi**, au titre de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, par le truchement d'un ensemble de prestations d'emploi et de mesures de soutien, peuvent être adaptées pour satisfaire aux besoins des personnes et répondre à des besoins à l'échelon local. 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 la définition et de l'offre de ces prestations ou prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement canadien.

Les employeurs et les employés payent tous les coûts associés à l'assurance-emploi par le truchement des cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. Un surplus dans le Compte produit de l'intérêt à un taux établi par le ministre des Finances, taux qui s'élève actuellement à 90 % du taux d'intérêt des bons du Trésor consenti pour une période de trois mois.

Sommaire financier

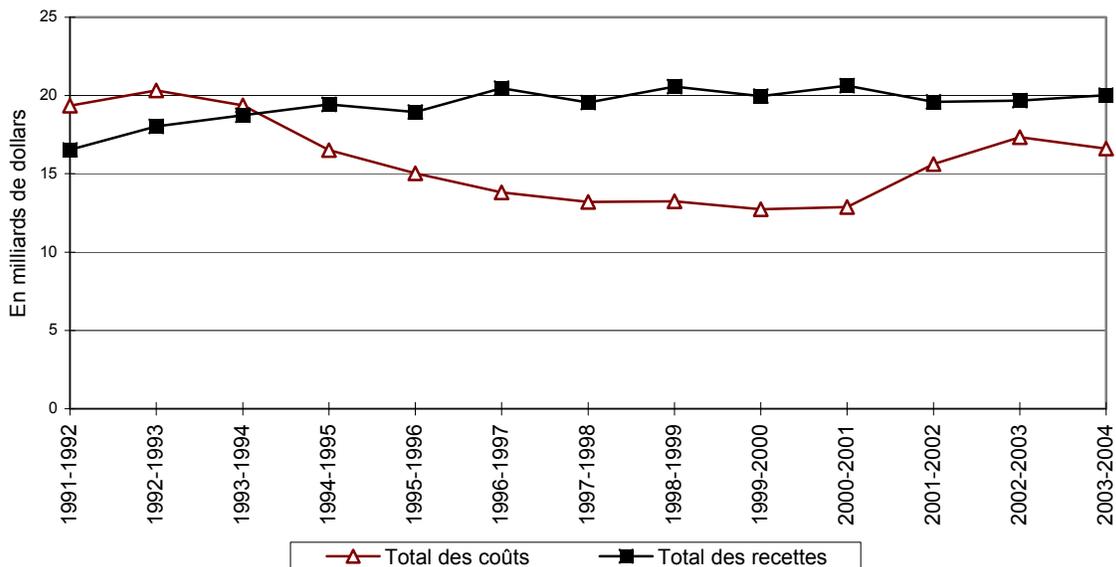
Les principaux changements escomptés en 2003-2004, par rapport à 2002-2003, s'énoncent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations atteignent 15,6 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 0,6 milliard de dollars. Cette croissance est principalement attribuable à une hausse de 0,5 milliard de dollars en prestations de revenu provenant d'augmentations attendues des prestations hebdomadaires moyennes (2 %) ainsi que du nombre de prestataires (2 %), de même qu'au taux des Prestations d'emploi et mesures de soutien qui est demeuré sensiblement le même.
- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 18,1 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 0,4 millions de dollars, puisque la réduction du taux de cotisations, établi par le gouverneur en conseil à 2,10 % en 2003 et à 1,98 % en 2004 selon l'annonce du budget de 2003, n'est que partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

En 2003-2004, le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 2,4 milliards de dollars, ce qui portera le bilan du surplus accumulé à 45,6 milliards de dollars au 31 mars de l'an 2004.

Les chiffres qui suivent résument les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1991-1992 à 2003-2004 ainsi que l'état du Compte d'assurance-emploi entre 2000-2001 et 2003-2004.

COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – TENDANCE DES COÛTS ET DES RECETTES



COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – SOMMAIRE

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses				
Prestations de revenu	11 444	13 686	15 036	15 626
Coûts administratifs	1 408	1 476	1 540	1 473
Créances douteuses	26	73	79	82
Total des coûts	12 878	15 235	16 655	17 181
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	18 999	18 295	18 564	18 140
Pénalités	76	65	66	68
Intérêts	1 565	1 087	1 040	1 408
Total des recettes	20 640	19 447	19 670	19 616
Surplus				
Annuel	7 762	4 213	3 015	2 435
Cumulatif	35 965	40 178	43 193	45 628

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 dépenses prévues en prestations de revenu ne comprennent pas les mesures budgétaires de 2003.

Paiements de prestations

On s'attend à ce qu'en 2003-2004 les prestations atteignent 15,6 milliards de dollars, soit 13,4 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 pêcheur³³. 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 accompli 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.

³³ Pour de plus amples renseignements, consulter le site de l'assurance-emploi au <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml>.

- ♦ Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et ceux qui y reviennent après une absence (retrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, ceux qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 derniers mois ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédentes seront soumis aux règles normales l'année suivante.
- ♦ Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi sont sujets à une norme plus élevée. 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.
- ♦ Selon le Rapport sur les plans et les priorités de 2001, 88 % des employés rémunérés seraient admissibles aux prestations d'a.-e. s'ils perdaient leur emploi ou s'ils avaient un motif valable pour démissionner³⁴.

➤ **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 enfant (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
 - le revenu familial net;
 - le nombre d'enfants à charge;
 - l'âge de ces enfants à charge.
- ♦ Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter à 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 ou les prestations parentales, il faut travailler durant 600 heures. Ces prestations ne sont pas touchées par la règle des nouveaux venus ou des retrants sur le marché du travail. Tous les prestataires peuvent recevoir des

³⁴ Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml>.

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.

Travail partagé

Les prestataires liés par des accords de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre DRHC, 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 aux pêcheurs

La durée et le montant des prestations 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 de prestations aux pêcheurs 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 la plus petite somme, soit 30 % (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent ou 30 % du montant des prestations régulières ou des prestations de pêcheurs payées. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de prestations de pêcheurs au cours des 10 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
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Prestations de revenu				
Prestations régulières	7 410	8 555	9 178	9 652
Prestations de maladie	591	648	684	717
Prestations de maternité	752	848	859	873
Prestations parentales	502	1 311	1 930	1 961
Prestations versées aux pêcheurs	264	290	317	325
Prestations de travail partagé	11	48	22	19
Remboursement de prestation	(25)	(99)	(96)	(108)
Total des prestations de revenu	9 505	11 601	12 894	13 439

FACTEURS RELATIFS AUX PRESTATIONS DE REVENU

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	Diff. en %
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	
Prestations de revenu (M\$)	9 505	11 601	12 894	13 439	4 %
Moyenne mensuelle des bénéficiaires (en milliers)	654	783	850	868	2 %
Taux de prestations (\$/semaine)	271	284	294	300	2 %

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 sur l'assurance-emploi* autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2003-2004 est fixée à 894 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 en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien pour 2003-2004 totalisent environ 2,2 milliards de dollars, soit 0,6 % du revenu assurable total qui est évalué à 382,391 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 sur l'assurance-emploi*.

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues ^a
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Partenariats pour la création d'emploi	54	57	62	
Développement des compétences	357	424	447	
Travail indépendant	76	82	88	
Subventions salariales ciblées	38	43	48	
Aide à l'emploi	260	305	327	
Partenariats du marché du travail	250	251	245	
Recherche et innovation	13	28	30	
Total des programmes de DRHC	1 048	1 191	1 247	1 293
Transferts aux provinces et territoires	891	893	895	894
Total	1 939	2 084	2 142	2 187

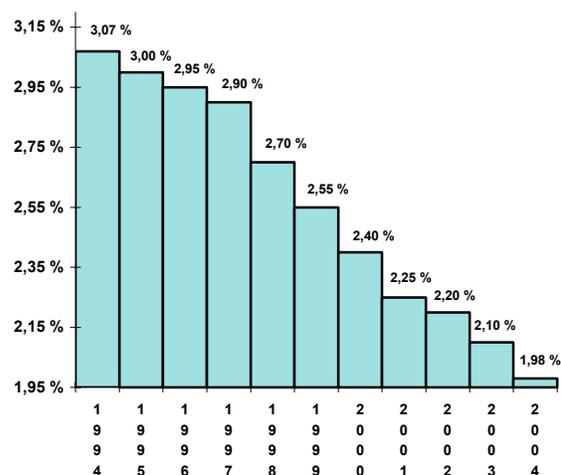
a. La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses prévues seront fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre. La répartition par province et territoire est inscrite à la section intitulée Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2003-2004, à la page 83.

Cotisations

Les employés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée 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 2,20 % en 2002 et à 2,10 % en 2003. Le taux de cotisation des employeurs, qui équivaut à 1,4 fois celui des employés, a été fixé à 3,08 % pour 2002 et à 2,94 % pour 2003. Dans son budget de 2003, le gouvernement a proposé de réduire davantage le taux de cotisation pour 2004. Il a donc fixé le taux de cotisation des employés à 1,98 % de la rémunération assurable et celui des employeurs à 2,77 %. En outre, le gouvernement entreprendra l'examen du mécanisme d'établissement du taux de cotisation pour les années 2005 et suivantes. Le gouvernement a pour objectif d'accroître la transparence et la viabilité du mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'a.-e. Les Canadiens pourront transmettre leurs vues à cet égard d'ici le 30 juin 2003.

**Tendance du taux de cotisation
de l'employé
(en % de la rémunération assurable)**



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 sur l'assurance-emploi* stipule 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 2003, la valeur prévue (multiplié par 52) a été calculée à 35 586 \$ et, par conséquent, le maximum de la rémunération annuelle assurable a été laissé à 39 000 \$³⁵.

Réduction de la cotisation : L'employeur détenant une assurance-salaire appropriée est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés³⁶.

³⁵ Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf>

³⁶ Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/>

Remboursement de la cotisation :

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 \$ ou moins peut recevoir un remboursement de sa cotisation d'assurance-emploi par le truchement de sa déclaration de revenus.
- Les cotisations d'assurance-emploi sont remboursées aux employés pour la somme des cotisations déduites de leur rémunération assurable qui dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable. Cela se produit souvent lorsqu'une personne travaille pour plusieurs employeurs et que la somme des rémunérations assurables excède 39 000 \$.

FACTEURS RELATIFS AUX RECETTES PROVENANT DES COTISATIONS

	Dépenses réelles		Prévisions	Recettes prévues	
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	Diff. en %
Exercice					
Recettes des cotisations (M\$)	18 999	18 295	18 564	18 140	(2 %)
Total de la rémunération assurable (M\$)	347 592	353 310	368 398	382 391	4 %
	2000	2001	2002	2003	2004
Année civile					
Taux de cotisation de l'employé ^a (en % de la rémunération assurable)	2,40 %	2,25 %	2,20 %	2,10 %	(5 %) 1,98 %
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	39 000	0 % 39 000
Réduction de la cotisation (M\$)	(512)	(515)	(532)	(550)	(567)
Remboursement de la cotisation (M\$)					
Employé	(193)	(182)	(173)	(174)	(164)
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(287)	(16)	-	-	-

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

Note :

1. La réduction du taux de cotisation de 2,20 \$ à 2,10 \$ pour l'année civile 2003 représente une économie de 890 M \$ pour les employeurs et les employés. La diminution de 2 % entre 2002-2003 et les recettes prévues de 2003-2004 reflètent l'incidence nette d'une réduction des taux de cotisation qui n'est pas entièrement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

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.

Le ministre du Développement des ressources humaines doit rendre compte du régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la loi. DRHC, l'ADRC, 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 sur l'assurance-emploi*.

Les dépenses d'administration 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
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Fédéral	1 320	1 395	1 459	1 392
Provincial	94	91	91	91
Recouvrement	(6)	(10)	(10)	(10)
Total	1 408	1 476	1 540	1 473

Les dépenses d'administration de l'a.-e. de 1,473 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2003-2004, qui sont inférieures de 67 millions de dollars aux prévisions de 2002-2003. Cet écart est principalement attribuable au montant de 48 millions de dollars qui a été attribué pour la Modernisation du service pour les Canadiens en 2002-2003. Cette initiative n'est pas encore reflétée dans les dépenses prévues de 2003-2004.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec qui propose un régime comparable. Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC comprend également des prestations d'invalidité et de décès aux personnes admissibles.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont des employés et des travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 \$ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au RPC. Les prestations ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Environ 12 millions de Canadiens de 18 ans ou plus versent des cotisations annuelles à ce Régime et l'on prévoit qu'environ 3,6 millions d'entre eux recevront des prestations en 2003-2004.

Paiements de prestations

Pensions de retraite : Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du RPC dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau spécifique lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus de ne plus travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Les pensions sont rectifiées de 0,5 % pour chaque mois écoulé entre la date à laquelle la pension entre en vigueur et le mois correspondant au soixante-cinquième anniversaire du cotisant. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes âgées de 65 ans.

Les époux ou les conjoints de fait qui sont âgés d'au moins 60 ans ont le droit de partager les prestations de retraite accumulées pendant leur période de cohabitation tant et aussi longtemps que ces deux personnes demeurent ensemble.

Prestations d'invalidité : Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales et dont l'invalidité est « grave et prolongée », tel que défini dans la législation. Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu substantiel durant une période prolongée. Des réévaluations d'un échantillon de cas ont lieu régulièrement afin de voir à ce que les prestations ne soient versées qu'aux prestataires admissibles. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité en vertu du RPC ou

au nom de cet enfant, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou jusqu'à l'âge de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. Le montant de la prestation mensuelle pour enfants ne dépend pas des revenus antérieurs du parent.

Prestations de survivant : Le conjoint ou le conjoint de fait, survivant d'un cotisant, peut avoir droit à une pension mensuelle si ce dernier a versé des cotisations pendant une période minimum et si, au moment du décès de ce cotisant, le conjoint ou le conjoint de fait était âgé d'au moins 35 ans ou si, étant âgé de moins de 35 ans, il avait des enfants à charge ou était handicapé. En cas de remariage du conjoint ou du conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au RPC qui décèdent. Le montant est uniforme et est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il fréquente l'école ou l'université à plein temps.

Prestations de décès : Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont liées de près aux gains. Les pensions font l'objet d'un calcul du facteur d'équivalence en janvier de chaque année pour tenir compte du coût moyen de la vie, tel qu'établi par l'indice des prix à la consommation.

Les prestations telles que les prestations aux enfants ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les pensions d'invalidité et les pensions de survivant se fondent en partie sur les gains, et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme. Le RPC prévoit un maximum des gains admissibles qui varie d'une année à l'autre. Ce maximum a pour effet de limiter le montant des paiements que les gens touchent ainsi que le montant des cotisations qui doivent être versées au Régime.

PAIEMENT DE PRESTATIONS DU RPC PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Pensions de retraite	13 527	14 251	15 067	15 779
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 521	2 637	2 646	2 682
Prestations pour enfant de cotisant invalide	233	242	248	254
Total des prestations d'invalidité	2 754	2 879	2 894	2 936
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	2 802	2 929	3 067	3 186
Prestations d'orphelin	198	204	219	233
Prestation de décès	213	227	237	254
Total des prestations de survivant	3 213	3 360	3 523	3 673
Total	19 494	20 490	21 484	22 388

Revenus

Le RPC est financé par les cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi que par des revenus de placements. Les cotisations sont payées à même la partie du revenu d'une personne entre un minimum spécifié (exemption de base de l'année) et un maximum (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum reste constant à 3 500 \$, tandis que le montant maximum est lié au taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un ajustement annuel. Aucune cotisation ne peut être versée une fois qu'un cotisant touche des prestations de retraite en vertu du RPC tout en recevant des prestations d'invalidité ou lorsque cette personne atteint l'âge de 70 ans. Les débours comprennent le paiement de prestations du RPC et les frais d'administration liés à la gestion du programme.

Quand il a débuté en 1966, le RPC était conçu comme un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution démographique et économique et les modifications apportées aux prestations dans les 30 années suivantes ont entraîné des coûts très élevés. De toute évidence, continuer à financer le Régime de cette façon aurait pour effet d'imposer un lourd fardeau financier aux Canadiens faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier l'approche de financement du Régime pour adopter un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale, selon lequel chaque génération paye ses propres prestations.

En 1998, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté un financement « équilibré ». En vertu de ce mode de financement, le taux de cotisation passera de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 et demeurera à ce niveau. Le taux de cotisation à long terme de 9,9 % est le plus faible auquel on peut s'attendre pour soutenir indéfiniment le Régime sans autres augmentations.

Cette approche aura pour effet de créer, entre 2001 et 2020, un niveau de cotisations qui dépassera les prestations versées chaque année au cours de cette période. Les fonds qui ne seront pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations seront transférés à l'Office d'investissement du RPC aux fins d'investissement sur les marchés financiers. Avec le temps, cela constituera une réserve suffisante pour aider à défrayer les coûts croissants prévisibles, à mesure que le nombre de personnes qui prendront leur retraite augmentera.

L'adoption de cette approche de financement diversifié fait que le système de revenu de retraite canadien est moins vulnérable à l'évolution des conditions économiques et démographiques et qu'il constitue un modèle pour la gestion des régimes de pensions publics dans le monde.

Revenu de placement : Les investissements et le Compte du RPC produisent des intérêts. C'est le ministre des Finances qui fixe le taux d'intérêt pour le Compte du RPC.

Frais administratifs

Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Finances, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (anciennement Revenu Canada), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières dispensent des services qui sous-tendent la gestion et l'exécution du RPC et de ses fonds.

Les frais engagés par ces ministères et ces agences pour l'administration du Régime peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, l'objet de ces principes réside dans le fait que les frais doivent être engagés en raison des responsabilités du RPC, et être identifiables.

Les dépenses administratives pour l'exercice 2003-2004 sont estimées à 350,7 millions de dollars. Ce montant représente une diminution de 12,6% par rapport aux prévisions de 2002-2003.

RPC – FRAIS D'ADMINISTRATION PAR MINISTÈRE

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Développement des ressources humaines				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	211,8	245,0	267,4	215,5
Compte d'assurance-emploi – Remboursement				
au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central	2,5	2,5	3,6	3,6
Secrétariat du Conseil du Trésor				
Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	28,8	31,5	36,4	32,0
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada				
Émission des chèques, services d'informatique	12,9	12,4	12,1	12,2
Agence des douanes et du revenu Canada				
Perception des cotisations	77,7	77,6	80,4	85,9
Bureau du surintendant des institutions financières				
Services actuariels	1,1	1,4	1,1	1,2
Finances Canada				
Services d'investissement	0,4	0,6	0,5	0,3
Total	335,2	371,1	401,5	350,7

Responsabilité comptable

Le RPC et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- ♦ Le **Compte du RPC** sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. Il consiste en un solde de fonctionnement qui est maintenu à un niveau conçu pour couvrir trois mois de paiements de prestations prévues et de frais d'administration.
- ♦ Le **Fonds d'investissement du RPC** a été créé pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada.
- ♦ L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada** est un organisme indépendant établi par une loi du Parlement en 1997 et créé en 1998. Il aide le RPC à réaliser un financement uniforme en plaçant des fonds non requis par le RPC pour le paiement des pensions courantes et en touchant les gains découlant du rendement du

capital investi sur les fonds transférés du Compte du RPC³⁷. Le Conseil doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis aux règles qui régissent les investissements des autres caisses de retraite au Canada.

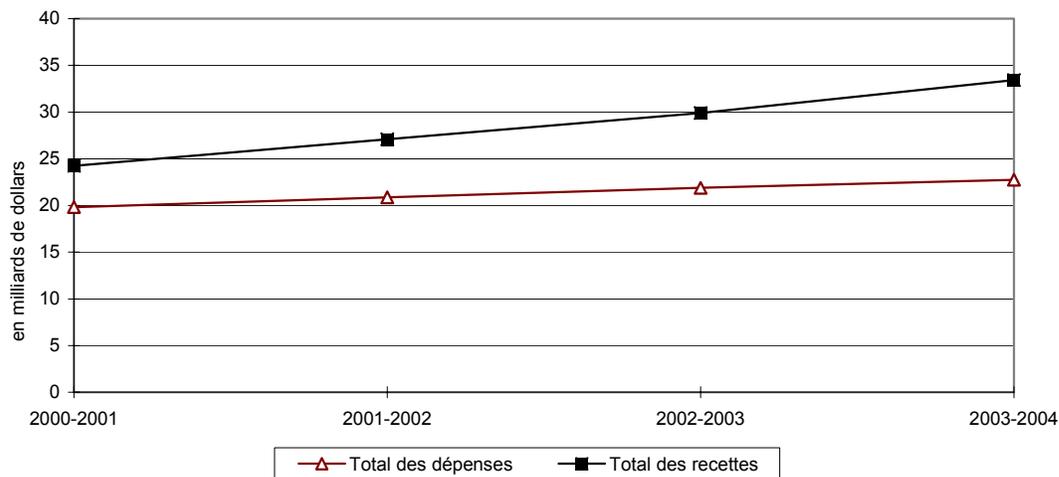
Sommaire financier

On prévoit que les paiements de prestations atteindront 22,4 milliards de dollars en 2003-2004. Cela représente une croissance de 904 millions de dollars, ou 4,2 %, par rapport à 2002-2003. Cette croissance reflète les prévisions affectant les clients et la moyenne des paiements de prestations. En 2003-2004, on s'attend à une croissance nette de 2,5 % du nombre de clients et à une croissance nette de 1,6 % de la moyenne des paiements de prestations.

On prévoit que le RPC enregistrera un surplus de plus de 8 milliards de dollars, ce qui portera le solde cumulé à plus de 63 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2004. À l'heure actuelle, le RPC dispose d'une caisse équivalant à près de trois années de prestations et l'on s'attend à une croissance allant jusqu'à 4 à 5 ans de prestations au cours des deux prochaines décennies.

Les chiffres ci-dessous résument les tendances des recettes et des dépenses totales du RPC ainsi que sa situation de 2000-2001 à 2003-2004.

RPC – TENDANCE DES REVENUS ET DES DÉPENSES



Note : RPC – La tendance des recettes et des dépenses est présentée ici pour les exercices 2000-2001 à 2003-2004. Les dossiers concernant les exercices antérieurs ont été préparés d'après une méthode de comptabilité de caisse modifiée; depuis 1998-1999, les dossiers sont tenus d'après une comptabilité d'exercice.

³⁷ Des renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont disponibles sur le site <http://www.oirpc.ca/>

RPC – SOMMAIRE³⁸

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Recettes				
Cotisations	21 407	23 533	24 942	28 373
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	3 700	3 260	2 722	2 693
Office d'investissement du RPC	(851)	305	(3 093)	0
Total du revenu de placement	2 849	3 565	(371)	2 693
Total des recettes	24 256	27 098	24 571	31 066
Dépenses				
Paiements de prestations	19 494	20 490	21 484	22 388
Frais d'administration	335	371	402	351
Total des dépenses	19 829	20 861	21 886	22 739
Augmentation	4 427	6 237	2 686	8 327
Solde de fin d'année	45 688	51 925	54 611	62 938

Note : Les dépenses réelles de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont fondées sur les états financiers vérifiés. L'Office d'investissement du RPC investit surtout dans des capitaux propres. Le revenu de placement est établi à la juste valeur des investissements. Il est difficile de prévoir la juste valeur et, par conséquent, nous avons utilisé le revenu de placement du 31 décembre 2002.

Prévisions à long terme

La législation relative au RPC exige l'établissement d'un barème des taux de cotisation ainsi qu'un examen exécuté tous les trois ans par les ministres des Finances fédéral et provinciaux. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Les rectifications sont mises en œuvre par voie législative, à la suite d'une entente survenue entre les ministres des Finances ou, automatiquement, au moyen d'une formule qui fait en sorte que le Régime disposera d'une réserve correspondant à environ deux années de prestations. Les modifications au barème des taux ou à la réglementation automatique doivent être approuvées par au moins deux tiers des provinces et au moins deux tiers de la population de toutes les provinces.

Le tableau qui suit indique la prévision des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le Régime de pensions du Canada pendant la période allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2025, selon le dix-neuvième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, au 31 décembre 2000³⁹. Le rapport des comptes et dépenses reflète l'envergure des comptes de fin d'année par rapport aux dépenses.

PRÉVISION DES REVENUS ET DES DÉPENSES

Exercice	Taux de cotisation	Cotisations	Revenu de placement	Dépenses	Compte en fin d'année	Actif/dépenses en fin d'année
	%		en millions de dollars			ratio
2005	9,90	29 247	5 434	24 747	82 745	3,19
2010	9,90	36 414	8 853	31 945	142 253	4,21
2015	9,90	46 463	14 698	42 856	223 170	4,90
2020	9,90	59 016	21 813	58 350	327 682	5,28
2025	9,90	74 064	30 206	78 865	449 134	5,38

³⁸ Pour de plus amples renseignements sur l'exercice 2001-2002, consulter les états financiers du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2000*, volume 1, section 6, sur le site <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html>.

³⁹ Le dix-neuvième rapport actuariel se trouve sur le site <http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp>.

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 2002, il restait 5 324 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		Prévisions	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses				
Provisions actuarielles–				
Solde au début de l'exercice	546,1	507,9	471,5	436,4
Revenu	35,8	33,3	31,0	28,8
Paiements et autres charges	68,4	65,2	62,6	60,1
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	32,6	31,9	31,6	31,3
Surplus actuariel	5,6	4,5	3,5	2,7
Provisions actuarielles –				
Solde à la fin de l'exercice	507,9	471,5	436,4	402,4

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 2002 totalisait 1,884 et l'âge moyen des souscripteurs était de 83,9 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

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Recettes				
Solde d'ouverture	8,3	8,0	7,7	7,4
Recettes et autres crédits	0,2	0,1	0,1	0,1
Paiements et autres charges	0,5	0,4	0,4	0,4
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,3	0,3	0,3
Solde de fermeture	8,0	7,7	7,4	7,1

Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2003-2004

Contexte

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi (a.-e.)* 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 Développement des ressources humaines Canada (DRHC) 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 DRHC 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, DRHC 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 aussi soutenues par DRHC dans le cadre des PEMS.

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.

- **Suppléments de rémunération ciblés** — Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.
- **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.

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 DRHC n'est pas encore parvenu à arrêter un modèle réalisable.

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

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

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

Données financières

PLAN DE L'ASSURANCE-EMPLOI DE 2003-2004

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	57,1	73,1	130,2
Nouvelle-Écosse	50,9	30,3	81,2
Nouveau-Brunswick	50,0	42,1	92,1
Île-du-Prince-Édouard	15,9	10,0	26,0
Québec	350,0	248,1	598,1
Ontario	340,1	184,1	524,2
Manitoba	38,1	10,2	48,3
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	74,7	35,9	110,7
Territoires du Nord-Ouest	2,1	1,6	3,6
Nunavut	1,6	1,0	2,5
Colombie-Britannique	138,2	151,7	290,0
Yukon	2,1	2,0	4,1
	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 DRHC.

Pour l'année 2003-2004, le pouvoir de dépenser de la Partie II de l'a.-e. de 2,2 milliards de dollars correspond à 0,6 % du total prévu des gains assurables, qui est de 382,391 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,059 milliards de dollars.

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

Résultats prévus

On prévoit que 356 000 prestataires actifs recevront de l'aide en 2003-2004. Cette cible peut changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

Le Ministère surveillera soigneusement l'impact des prestations d'emploi et des mesures de soutien sur les particuliers et les collectivités, le rendement de l'économie et des marchés du travail, la façon dont les travailleurs, les employeurs, les industries et les collectivités sont touchées et leur façon de s'adapter.

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

PEMS (ACTIVITÉS DE LA PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI)			
	Clients ayant un emploi / Travail indépendant	Prestations non versées	Prestataires actifs recevant de l'aide
Résultats ciblés 2001-2002	214 314	733,4 M\$	308 762
Résultats réels 2001-2002	187 938 ¹	650,7 M\$ ¹	352 733 ²
Résultats ciblés 2002-2003	200 828	658,0 M\$	299 000
Résultats prévus 2002-2003	209 000 ³	797,0 M\$ ⁴	360 000 ⁵
Résultats ciblés 2003-2004	214 000	815,0 M\$	356 000

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 ayant un emploi et des prestations non versées pour 2001-2002 et 2002-2003 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Cependant, les résultats ciblés pour ce qui est des prestataires actifs recevant de l'aide correspondent à une combinaison de résultats ciblés reçus des régions, à laquelle on a ajouté 80 % de l'objectif du Québec (130 628 clients servis) et 80 % d'une estimation du nombre de clients servis par le Nouveau-Brunswick, calculée à partir des données antérieures. Les données antérieures de ces deux régions indiquent qu'un peu plus de 80 % des clients servis sont des prestataires actifs. Les EDMT de ces régions n'exigent pas d'objectif annuel pour ce qui est des prestataires actifs recevant de l'aide.
- Les résultats prévus pour 2002-2003 sont fondés sur une analyse des données antérieures et des données les plus récemment signalées pour 2002-2003.
- Les résultats prévus pour 2003-2004 sont des projections nationales établies par l'administration centrale de DRHC (en fonction des dépenses et des données antérieures sur les clients et les programmes). On procédera à un autre exercice pour établir les résultats ciblés à l'aide des provinces, des territoires et des régions une fois que les données définitives pour 2002-2003 seront disponibles. La nécessité d'établir les résultats ciblés pour les prochaines années de cette manière explique la différence entre les résultats ciblés de 2002-2003 publiés dans le plan de dépenses de l'a.-e. de 2002-2003 et ceux qui sont indiqués ci-dessus.

Explication des variances:

- Les résultats réels quant aux clients ayant un emploi et aux prestations non versées sont inférieurs aux résultats ciblés. L'écart est lié au ralentissement économique qui a eu lieu durant les trois premiers trimestres de 2001-2002.
- Le nombre de prestataires actifs recevant de l'aide 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 au ralentissement économique qui a eu lieu durant les trois premiers trimestres de 2001-2002.
- Les résultats prévus pour ce qui est des clients ayant un emploi correspondent à une augmentation de 6,6 % du nombre réel de clients employés en date du 31 octobre 2002 par rapport à la même période en 2001-2002. Les résultats pour ce qui est des clients ayant un emploi sont supérieurs aux résultats prévus en fonction des données qui étaient disponibles lorsqu'on a établi les résultats ciblés. La situation du marché du travail était forte en 2002 comme le Canada terminait l'année avec un nombre record de 560 000 emplois créés.
- En date du 31 octobre 2002, les résultats quant aux prestations non versées dépassaient de 111 M\$ (27 %) les résultats de la même période en 2001. Les résultats quant aux prestations non versées sont plus élevés que ce que l'on avait prévu lors de l'établissement des résultats ciblés. Environ 35 % de l'augmentation s'explique par un plus grand nombre de prestataires actifs que prévu (source des prestations non versées). Le reste de l'augmentation (65 %) est causé par des facteurs tels que le taux moyen des prestations et la longueur des périodes de prestations en 2002-2003 lorsqu'on compare les données à celles de 2001-2002.
- Le nombre de prestataires actifs recevant de l'aide dépasse de 73 % celui de la même période de l'année précédente. L'écart est lié à l'utilisation plus importante que prévu des interventions qui correspondent à des services. Ces interventions sont généralement offertes aux clients qui sont prêts à occuper un emploi. L'augmentation représente aussi un meilleur suivi des dossiers des clients.

Des 13 évaluations formatives prévues, 12 sont terminées. L'évaluation formative de l'EDMT du Nunavut devrait se terminer au printemps 2004. Les évaluations sommatives des EDMT, qui fourniront des données fiables et valides sur les effets et l'efficacité du programme, sont en cours 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 DRHC). En 2002-2003, on commence à effectuer des évaluations sommatives dans d'autres provinces et territoires. On s'attend à ce qu'elles se terminent en 2004.

Au cours de la dernière année, on a entamé des projets pilotes sur l'indicateur à moyen terme (IMT) en Colombie-Britannique et en Alberta. Les projets pilotes sur l'IMT visent 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. Dans le cadre des projets pilotes, on examine les méthodes et les indicateurs qui seraient les plus efficaces pour évaluer l'effet des activités financées à l'aide des fonds visés à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le projet appuie l'engagement du Ministère à contrôler et à faire rapport de l'efficacité des programmes des PEMS exécutés dans le cadre des EDMT.

Détails sur les paiements de transfert

Développement des ressources humaines 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 SECTEUR D'ACTIVITÉ (PRÉVUS EN 2003-2004 : 1 105,7 MILLIONS DE DOLLARS (M\$))

Programmes connexes (modalités)	Pour plus d'information, voir
--	--

Investissement dans les ressources humaines (IRH)

Subventions

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 (Prévus : 8,2 M\$)

Initiatives emploi jeunesse

Fiche technique 1

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 (Prévus : 28,2 M\$)

Programme national d'alphabétisation

Fiche technique 2

Subventions aux organisations sans but lucratif pour les activités admissibles à l'aide financière du Programme de partenariats pour le développement social (Prévus : 7,0 M\$)

Programme de partenariats pour le développement social

Fiche technique 3

Programmes connexes (modalités)

Pour plus
d'information, voir**Investissement dans les ressources humaines (IRH)****Contributions**

Paievements 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 (Prévus : 575,5 M\$)

Fonds d'intégration des personnes handicapées	Fiche technique 4
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones*	Fiche technique 5
Initiatives emploi jeunesse	Fiche technique 1
Programme de partenariats pour le développement social	Fiche technique 3
Programme de Conseil sectoriel	Fiche technique 7
Projets pilotes concernant les travailleurs âgés	Fiche technique 9

Aide à l'employabilité des personnes handicapées – Versements aux gouvernements provinciaux et territoriaux, selon les ententes bilatérales, afin de pourvoir au financement de différentes mesures qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer, à trouver un emploi et à le garder (Prévus : 192,0 M\$)

Aide fédérale, provinciale et territoriale à l'employabilité des personnes handicapées	Fiche technique 6
--	-------------------

Contributions aux organisations, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux institutions postsecondaires et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer les initiatives qui contribueront à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats et plus accessible, pertinent et responsable (Prévus : 3,4 M\$)

Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux particuliers afin d'encourager des initiatives liées à l'élaboration, à l'application, à l'utilisation et à la diffusion de nouvelles techniques d'acquisition du savoir et de formation (Bureau des technologies d'apprentissage) (Prévus : 2,8 M\$)

*Sans-abri – Contributions aux provinces, aux territoires, aux municipalités et autres organismes publics, de même qu'à des organismes, des groupes communautaires, des employeurs et des particuliers à l'appui d'activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada (Prévus : 160,4 M\$)***

Les sans-abri (Initiatives de partenariats en action communautaire); Jeunes (sans-abri); Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (sans-abri)	Fiche technique 8
--	-------------------

Programmes connexes (modalités)

Nouvelles Initiatives

Institut canadien sur l'apprentissage Annoncée dans le Budget de 2003 (Prévus : 100 M\$)	Budget 2003
Apprentissage des jeunes enfants et services de garde Annoncée dans le Budget de 2003 (Prévus : 25 M\$)	Budget 2003

Travail

Subventions

Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies (Prévus : 0,0 M\$)

Prévention des incendies du Canada (Prévus : 0,0 M\$)

Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail (Prévus : 0,0 M\$)

Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes (Prévus : 0,0 M\$)

Contributions

Programme de partenariat syndical-patronal (Prévus : 1,6 M\$)
Programme de contribution visant à encourager la collaboration syndicale-patronale et à promouvoir un milieu de travail productif, juste et ouvert

Commission du travail (Prévus : 1,6 M\$)

*Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2003 relativement au Partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi (10 M\$) sont exclues de la fiche technique No 5.

**Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2003 pour l'Initiative de partenariats en action communautaire (135 M\$) sont incluses dans la fiche technique No 8.

FICHE TECHNIQUE N° 1 : STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE**(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 252,3 M\$)**

Objectifs	La Stratégie renouvelée visera à aider les jeunes à parfaire leurs compétences améliorant l'employabilité et ainsi à faire augmenter le nombre de jeunes qualifiés dans la population active du Canada.	
Résultats attendus	Voici les principaux résultats prévus qui sont communs à toutes les initiatives financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse renouvelée pendant la période de 2003 à 2008 et les années suivantes :	
	<ul style="list-style-type: none"> ♦ les participants amélioreront leurs compétences augmentant l'employabilité en acquérant de l'expérience de travail ou en bénéficiant d'interventions personnalisées; ♦ une proportion des jeunes participants reprendront leurs études afin de poursuivre leur instruction, de parfaire leurs compétences et/ou de décrocher un emploi. 	
Jalons vers l'atteinte des objectifs :		
→ Date de renouvellement	Mars 2008.	
→ Évaluations complétées (programmes antérieurs)	1997 :	Évaluation sommative du projet Placement carrière-été.
	1998-1999 :	Évaluation sommative du Service jeunesse Canada. Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative du programme Jeunes stagiaires Canada et autres initiatives du programme Jeunesse de DRHC. Évaluation interministérielle de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ).
	2000-2001 :	Évaluation de Service jeunesse Canada (étude longitudinale). Évaluation sommative du programme Jeunes stagiaires Canada de DRHC dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse. Phase I de l'évaluation interministérielle de la SEJ.
	2001-2002 :	Phases II et III de l'évaluation du programme Jeunes stagiaires Canada. Phase II de l'évaluation interministérielle de la SEJ (fusionne la SEJ avec les autres programmes fédéraux à l'intention de la jeunesse).
→ Évaluations prévues	2004 :	Évaluation formative.
	2006 :	Évaluation sommative.

**FICHE TECHNIQUE N° 2 : PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION
(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 28,2 M\$)**

Objectifs	<p>Accorder une aide financière (et technique) pour la mise en œuvre d'activités visant l'un ou l'autre des objectifs globaux suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) accroître la sensibilisation du public et sa compréhension des problèmes liés à une société insuffisamment alphabétisée; b) promouvoir la coordination et l'échange d'information entre tous les organismes qui se préoccupent d'alphabétisation; c) améliorer l'accessibilité et la participation des personnes intéressées par les programmes d'alphabétisation, y compris dans le milieu de travail; d) appuyer l'élaboration et la diffusion du matériel didactique touchant l'alphabétisation; e) appuyer les projets de recherche appliquée ou de recherche-action qui répondent aux besoins des apprenants et des formateurs en alphabétisation; f) encourager la poursuite d'avenues et de solutions nouvelles en alphabétisation à l'aide de projets innovateurs au sein de la communauté, du monde syndical et du secteur des affaires; g) renforcer la capacité des principales organisations et institutions préoccupées par l'alphabétisation de prendre la défense et de faire la promotion du dossier.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Renforcement et soutien des partenaires. ♦ Production de matériel didactique pertinent et efficace. ♦ Sensibilisation accrue du public. ♦ Réalisation de recherches pertinentes de grande qualité. ♦ Meilleure coordination et meilleur échange d'information. ♦ Meilleur accès aux services d'alphabétisation pour les Canadiens dans le besoin.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2003.
→ Évaluation complétée	Janvier 2003 : Rapport d'évaluation achevé.
→ Évaluation prévue	2007 : Évaluation des programmes du Secrétariat national à l'alphabétisation.

FICHE TECHNIQUE N^o 3 : PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (PPDS)^a (DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 24,2 M\$)

Objectifs Le PPDS est un programme national pluriannuel de recherche et développement qui a été créé en 1998. Conformément au mandat de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le Programme appuie les activités du secteur des organismes sociaux sans but lucratif. Ces activités visent à promouvoir la production et la diffusion des connaissances et à renforcer les capacités de ce secteur à combler les besoins en développement social des groupes vulnérables^b.

Résultats attendus Résultats qualitatifs dans les domaines suivants :

- ♦ augmentation de la production de connaissances sur les nouvelles questions sociales, les solutions novatrices, les pratiques exemplaires, les outils et les méthodes;
- ♦ augmentation de la diffusion des renseignements et des connaissances;
- ♦ renforcement et élargissement des partenariats, des alliances et des réseaux;
- ♦ efficacité accrue du dialogue avec le public et des consultations au sujet des politiques et des programmes à vocation sociale du Canada;
- ♦ renforcement des capacités des organismes sociaux sans but lucratif qui reçoivent du financement, en ce qui concerne la gouvernance, l'élaboration des politiques et des programmes, la sensibilisation communautaire, l'administration organisationnelle et la gestion.

Jalons vers l'atteinte des objectifs :

→ Date de renouvellement	Les nouvelles modalités entreront en vigueur en avril 2003.
→ Évaluation complétée	2002-2003 : DRHC reçoit les évaluations préliminaires sur le PPDS et le programme Visions de la garde d'enfants (VGE). 2003-2004 : Présentation au Comité de vérification et d'évaluation de DRHC aux fins de décisions.
→ Évaluation prévue	2007-2008 : Évaluation du programme renouvelé.

a. Comprend tous les programmes qui utilisent les modalités du Programme de partenariats pour le développement social : Initiative du secteur bénévole, une part des initiatives de Visions de la garde d'enfants (VGE) ainsi que le programme lui-même.

b. Le PPDS comprend l'ancien programme Visions de la garde d'enfants (VGE), qui fait partie du volet de l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

**FICHE TECHNIQUE N° 4 : FONDS D'INTÉGRATION DES PERSONNES
HANDICAPÉES
(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 23,8 M\$)**

Objectifs	<ul style="list-style-type: none">a) Aider les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à le conserver ou à devenir travailleur autonome, et augmenter ainsi leur participation à l'activité économique et leur indépendance financière.b) La concrétisation de cet objectif sera le fruit d'un travail de partenariat avec les organismes non gouvernementaux représentant les personnes handicapées, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et de l'adoption d'approches innovatrices qui font appel aux meilleures pratiques pour favoriser l'intégration économique des personnes handicapées.
------------------	--

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none">♦ Environ 3 700 personnes handicapées recevront de l'aide chaque année et, de ce nombre, 1 900 trouveront un emploi.
---------------------------	--

Jalons vers l'atteinte des objectifs :

→ Date de renouvellement	31 mars 2004.
→ Évaluation complétée	1998 : Évaluation formative. 2001 : Évaluation sommative.
→ Évaluation prévue	2004 : Évaluation sommative.

FICHE TECHNIQUE N^o 5 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (SDRHA)* (DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 252,4 M\$)

Objectifs	<p>Aider les organismes Autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des programmes relatifs au marché du travail, aux jeunes et à la garde d'enfants qui répondent aux besoins locaux et régionaux des Autochtones.</p> <p>Ce Programme :</p> <ol style="list-style-type: none"> a) aidera les gens à se préparer en vue d'obtenir et de garder un emploi, ce qui entraînera des économies dans les programmes de soutien du revenu; b) aidera les jeunes Autochtones (une personne normalement âgée de 15 à 30 ans) à se préparer pour le marché du travail, à trouver et à conserver un emploi et à réussir la transition vers le marché du travail, ce qui entraînera une hausse de l'emploi; et c) fera augmenter l'offre de services de garde d'enfants de qualité dans les communautés des Premières Nations et des Inuits, pour faire en sorte que la quantité de services distincts et diversifiés offerts dans ces communautés soit comparable à ce qui existe dans la population en général.
Résultats attendus^a	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Au total, 50 000 clients autochtones ont reçu de l'aide; de ce nombre, 18 000 ont trouvé un emploi et l'ont conservé ou sont devenus travailleurs autonomes et environ 6 000 clients retourneront à l'école.

Jalons vers l'atteinte des objectifs :

→ Date de renouvellement	1 ^{er} avril 2004.
→ Évaluation complétée	Aucune à ce jour.
→ Évaluations prévues	<p>2001-2002 et 2002-2003 (Rapport d'évaluation prévu pour février 2003) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Données administratives illustrant la Stratégie. ♦ Études de cas en milieu communautaire évaluant l'incidence de la SDRHA et comprenant des enquêtes de suivi de la clientèle, analysant les revenus, la durée des emplois, l'utilisation des compétences et le positionnement de ces résultats dans le contexte de la collectivité. ♦ Évaluation de la Stratégie de partenariat, de la gestion horizontale et des aspects liés à l'intégration du programme. <p>L'évaluation finale sera terminée au plus tard en mars 2004. L'évaluation sera principalement sommative, mais comprendra certains éléments mineurs de nature formative.</p>

a. Les résultats se fondent sur le financement total affecté au programme et provenant du Trésor ainsi que de la Partie II de l'assurance-emploi. Les résultats exclusivement liés au Trésor ne sont pas disponibles.

* Exclut les ressources financières annoncées dans le Budget de 2003 relativement au Partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi (10 M\$).

**FICHE TECHNIQUE N° 6 : AIDE FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE
À L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES
HANDICAPÉES (AEPH)
(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 192,0 M\$)**

Objectifs L'initiative vise à financer différentes mesures provinciales et territoriales qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer à un emploi, à trouver un emploi et à le garder.

Résultats attendus

- ♦ Le principal engagement consiste à aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi et à le conserver. L'AEPH met l'accent sur la responsabilité. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont élaboré ensemble les indicateurs de résultats.
- ♦ Les résultats seront connus dans le rapport national d'AEPH qui sera rendu public au printemps 2003.

Jalons vers l'atteinte des objectifs :

→ Date de renouvellement	1 ^{er} avril 2003.
→ Évaluations complétées	1999-2000 : Évaluation de la capacité. 2001-2002 : Évaluations bilatérales.
→ Évaluations prévues	2001-2002 : Pratiques prometteuses. 2003-2004 : Évaluations bilatérales.

FICHE TECHNIQUE N° 7 : PROGRAMME DE CONSEIL SECTORIEL
(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 13,0 M\$)

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> a) Accroître le nombre de conseils sectoriels et leur champ d'application sur le marché du travail; b) mettre l'accent sur les résultats (incidence positive sur les ressources humaines (RH) et le perfectionnement des compétences dans les secteurs); c) augmenter la recherche et l'intérêt du Ministère pour les intervenants de l'industrie et le système d'éducation postsecondaire; d) stabiliser les conseils sectoriels grâce à un soutien fondé sur le rendement; et e) mettre en place un mécanisme de prestation mieux lié aux secteurs.
Résultats attendus	<p>À court terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le consensus et améliorer la compréhension des besoins en matière de perfectionnement des compétences et de normes professionnelles ainsi que des enjeux concernant le marché du travail (micro et macro); • accroître la collaboration, les interventions et l'investissement par industrie; • augmenter l'offre et l'utilisation de produits et de services pour aider les industries à régler les problèmes de RH. <p>À long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmenter l'apprentissage et le perfectionnement des compétences dans l'industrie; • mettre en place un système d'apprentissage plus éclairé et répondant mieux aux besoins de l'industrie; • accroître les capacités de l'industrie à recruter des travailleurs et à les maintenir en poste ainsi qu'à régler les problèmes de RH.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Mars 2007.
→ Évaluation complétée	Aucune évaluation formative jusqu'ici.
→ Évaluations prévues	Évaluation provisoire prévue pour l'exercice 2004-2005. Évaluation formative prévue pour 2006-2007.

FICHE TECHNIQUE N° 8 : LES SANS-ABRI (INITIATIVE DE PARTENARIATS EN ACTION COMMUNAUTAIRE)
(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 160,4 M\$)*

Objectifs	<p>a) Concevoir un continuum complet de services pour aider les sans-abri du pays à se sortir du cycle de l'itinérance et empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance, en fournissant aux communautés les outils nécessaires pour élaborer des interventions afin de stabiliser les conditions de logement des personnes et des familles sans abri —encourager l'autonomie lorsque possible—et d'empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance;</p> <p>b) faire en sorte que les communautés aient des moyens d'action durables pour lutter contre l'itinérance, en renforçant le leadership des communautés et en intensifiant la prise en charge du dossier par la population générale, les organismes sans but lucratif et le secteur privé.</p>
------------------	---

Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les mesures de soutien et les services offerts pour combler les besoins des personnes et des familles sans abri et de celles qui risquent de le devenir, en facilitant l'action communautaire intégrée en vue d'améliorer les conditions de vie des sans-abri et de les aider à trouver un logement sûr et à le garder; • accroître les connaissances sur l'itinérance et la compréhension de ce problème à l'échelle locale, régionale et nationale, grâce à la cueillette de données, à la recherche et à l'évaluation de l'efficacité des interventions, et en favorisant le transfert de l'information; • amener les partenaires à participer davantage à la lutte contre l'itinérance, en renforçant les partenariats et la collaboration avec les autres ministères fédéraux, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et les organismes sans but lucratif.
---------------------------	--

Jalons vers l'atteinte des objectifs :

→ Date de renouvellement	31 mars 2006**
→ Vérification complétée	Exercice 2000-2001 : Examen de mise en œuvre : Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC).
→ Vérification prévue	Exercice 2002-2003 : Vérification de la conformité.
→ Évaluation complétée	→ Rapport sur des études de cas pour les jeunes sans abri (2001-2002). → Évaluation des volets de l'Initiative nationale pour les sans-abri relevant de DRHC achevée pendant l'exercice 2001-2002.
→ Évaluations prévues	Évaluations du plan communautaire de l'IPAC (seront achevées d'ici le 30 septembre 2003).

*Comprend les dépenses prévues annoncées dans le Budget de 2003 pour l'Initiative de partenariats en action communautaire (135 M\$).

**En attente de l'approbation d'une prolongation des modalités.

FICHE TECHNIQUE N° 9 : PROJETS PILOTES CONCERNANT

LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 15,0 M\$)*

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> a) Appuyer des projets pilotes innovateurs visant la réintégration de travailleurs âgés déplacés dans un emploi durable ou le maintien en poste des travailleurs âgés menacés de déplacement. b) Cet objectif est conforme aux priorités d'investissement dans les ressources humaines de DRHC visant à aider les clients qui ont des besoins et des problèmes particuliers liés à l'emploi, à élargir les partenariats pour améliorer et intégrer les programmes ainsi qu'à mettre l'accent sur la prévention.
Résultats attendus	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ces projets permettront aux deux paliers de gouvernement de mieux comprendre ce qui fonctionne pour ce groupe et comment DRHC entend coopérer avec lui en élaborant des politiques et des programmes pour les travailleurs âgés.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 31 mars 2004.
→ Évaluation complétée	Les évaluations des projets pilotes sont en cours, et certaines seront terminées sous peu.
→ Vérification prévue	Les évaluations préliminaires des provinces et des territoires participants seront achevées au plus tard le 31 mars 2004. DRHC recevra les évaluations finales au plus tard en mars 2005.

*En attente du financement.

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 étudiants⁴⁰.

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 élaboré des mesures temporaires afin d'assurer la prestation ininterrompue de l'aide financière aux étudiants jusqu'à la mise en œuvre complète du programme de prêts directs.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le PCPE 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 en conformité avec les 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 Développement des ressources humaines Canada (DRHC) 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

⁴⁰ Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/

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 directs – Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent l'intérêt récupéré sur les prêts directs non remboursés.
- Sommes récupérées sur les prêts garantis – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés tous les prêts consentis avant le 1^{er} août 1995 qui sont en souffrance (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé en totalité). Les sommes indiquées dans les tableaux financiers représentent le capital et l'intérêt récupérés sur ces prêts non remboursés.
- Sommes récupérées sur les reprises de prêts – En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 qui sont 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 moins le remboursement effectué aux institutions financières participantes.

Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études améliorent l'accès à l'éducation postsecondaire. Cinq programmes viennent en aide : 1) aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 8 000 dollars par année); 2) aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 dollars par année); 3) aux étudiants à temps partiel dans le besoin, pour leurs frais d'études (jusqu'à 1 200 dollars par année); 4) aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 dollars par année pendant un maximum de trois ans); 5) aux étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente (jusqu'à 2 000 dollars 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 au Ministère parce qu'ils n'étaient pas remboursés.

Ententes provisoires

Tel que mentionné en introduction, des mesures temporaires concernant les institutions prêteuses administrant des prêts à risques partagés ont été conclues afin qu'elles déboursent au nom du gouvernement le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces ententes ont pris fin le 28 février 2001, date à laquelle le gouvernement a remboursé aux prêteurs 85 % capital qu'ils ont avancé au cours de la période de transition. L'autre 15 % a été remboursé aux institutions prêteuses. Les ententes 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 contrat 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'entente 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'entente 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 à l'entente.

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 contrats 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.

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 ententes visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation du 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, 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. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en défaut de paiement 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. 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 pardonnés

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 tout prêt d'études non remboursé (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé dans sa totalité, après quoi DRHC tente de récupérer ces montants). Les ententes à risques partagés permettaient aux prêts émis entre le 1^{er} août 1995 et le 31 juillet 2000 d'être 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. Le poste de dépense correspond aux provisions pour créances irrécouvrables, réduction de la dette en cours de remboursement et exemption d'intérêts rattachés au portefeuille des 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.

Mesures budgétaires de 2003

Conformément aux mesures annoncées dans le budget de février 2003, environ 60 millions de dollars seront accordés au Programme canadien de prêts aux étudiants, sur deux ans, pour aider directement les étudiants. Ces fonds permettront d'améliorer la gestion de l'exemption d'intérêts, de la dette en cours de remboursement et de l'exemption du revenu gagné et des bourses obtenues pendant les études. Grâce à ces mesures, un plus grand nombre de Canadiens pourront recevoir le soutien nécessaire pour faire des études postsecondaires et acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Ces mesures aideront aussi les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt.

Engagements

Le 31 mars 2003, les engagements du Ministère pour les marchés conclus avec des fournisseurs de services totalisaient 82,7 millions de dollars. Actuellement, la date à laquelle les contrats des fournisseurs de service prendront fin est le 28 février 2004.

**TABLEAU 1 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS
AUX ÉTUDIANTS – PROGRAMMES COMBINÉS**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenus					
Intérêts gagnés sur les prêts directs	0,3	44,2	50,1	89,0	135,5
Recouvrement des intérêts sur les prêts directs	0,0	0,0	0,3	3,3	5,6
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,4	123,7	122,0	125,1	120,4
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	2,3	4,2	5,1	5,2	5,0
Total des revenus	126,0	172,1	177,5	222,6	266,5
Dépenses					
<i>Paiements de transfert</i>					
Subventions canadiennes pour études	56,6	69,7	83,9	93,7	95,4
Total des paiements de transfert	56,6	69,7	83,9	93,7	95,4
<i>Administration des prêts</i>					
Frais de recouvrement	16,8	14,3	12,9	14,7	14,2
<i>Ententes provisoires</i>					
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	41,5	13,7	0,0	0,0	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	25,9	0,3	0,0	0,0	0,0
Coûts des fournisseurs de services	1,3	27,9	33,8	82,7	95,7
Prime de risque	88,1	51,0	22,0	20,3	11,3
Reprise de prêts	2,1	2,7	4,4	4,0	3,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,6	9,0	10,0	10,0	10,0
Total des frais d'administration des prêts	185,3	118,9	83,1	131,7	134,8
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>					
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>					
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^a	0,2	118,4	121,2	142,2	163,0
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^a	0,0	0,0	52,2	93,5	140,9
Bonification d'intérêts pendant les études	180,5	77,8	39,2	20,2	8,4
Exemption d'intérêts	107,4	85,6	66,9	56,0	41,0
Réduction de la dette en cours de remboursement	2,0	4,2	7,8	7,1	8,0
Réclamations payées et prêts pardonnés	72,2	76,0	41,1	30,0	15,1
<i>Créances irrécouvrables^{a,b}</i>					
Exemption d'intérêt	36,8	109,8	76,9	83,2	88,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,0	10,6	10,8	11,7	12,3
Créances irrécouvrables	159,9	171,4	173,7	188,1	199,3
Total du coût de l'aide gouvernementale	569,0	653,8	589,8	632,0	676,2
Total des dépenses	810,9	842,4	756,8	857,4	906,4
Résultats d'exploitation nets	684,9	670,3	579,3	634,8	639,9
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	138,9	144,9	75,7	56,7	35,3
Résultats d'exploitation finaux	823,8	815,2	655,0	691,5	675,2

a. Ces coûts sont liés aux prêts directs accordés dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais sont comptabilisés dans les activités du ministère des Finances.

b. Ce poste correspond aux provisions pour créances irrécouvrables, réduction de la dette en cours de remboursement et exemption d'intérêts comme l'exige la comptabilité d'exercice.

Note : Exclut les ressources financières annoncées dans le budget de 2003.

TABLEAU 2 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS GARANTIS ET À RISQUES PARTAGÉS SEULEMENT

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenus					
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,4	123,7	122,0	125,1	120,4
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	2,3	4,2	5,1	5,2	5,0
Total des revenus	125,7	127,9	127,1	130,3	125,4
Dépenses					
<i>Paiements de transfert</i>					
Subventions canadiennes pour études	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total des paiements de transfert	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Administration des prêts</i>					
Frais de recouvrement	16,8	14,3	12,6	13,8	12,7
Prime de risque	88,1	51,0	22,0	20,3	11,3
Reprise de prêts	2,1	2,7	4,4	4,0	3,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Total des frais d'administration des prêts	116,6	68,0	39,0	38,1	27,6
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>					
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>					
Bonification d'intérêts pendant les études	180,5	77,8	39,2	20,2	8,4
Exemption d'intérêts	107,4	85,6	66,9	56,0	41,0
Réduction de la dette en cours de remboursement	2,0	4,2	7,8	7,1	8,0
Réclamations payées et prêts pardonnés	72,2	76,0	41,1	30,0	15,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	362,1	243,6	155,0	113,3	72,5
Total des dépenses	478,7	311,6	194,0	151,4	100,1
Résultats d'exploitation législatifs nets	353,0	183,7	66,9	21,1	(25,3)
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	138,9	110,0	0,0	0,0	0,0
Résultats d'exploitation législatifs finaux	491,9	293,7	66,9	21,1	(25,3)

Note : Exclut les ressources financières annoncées dans le budget de 2003.

**TABLEAU 3 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS
AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS DIRECTS SEULEMENT**

(en millions de dollars)	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenus					
Intérêts gagnés sur les prêts directs	0,3	44,2	50,1	89,0	135,5
Recouvrement des intérêts sur les prêts directs	0,0	0,0	0,3	3,3	5,6
Total des revenus	0,3	44,2	50,4	92,3	141,1
Dépenses					
<i>Paiements de transfert</i>					
Subventions canadiennes pour études	56,6	69,7	83,9	93,7	95,4
Total des paiements de transfert	56,6	69,7	83,9	93,7	95,4
<i>Administration des prêts</i>					
Frais de recouvrement	0,0	0,0	0,3	0,9	1,5
Ententes provisoires					
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	41,5	13,7	0,0	0,0	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	25,9	0,3	0,0	0,0	0,0
Coûts des fournisseurs de services	1,3	27,9	33,8	82,7	95,7
Frais d'administration des provinces et territoires	0,0	9,0	10,0	10,0	10,0
Total des frais d'administration des prêts	68,7	50,9	44,1	93,6	107,2
<i>Coût de l'aide gouvernementale</i>					
<i>Avantages consentis aux étudiants</i>					
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A) ^a	0,2	118,4	121,2	142,2	163,0
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B) ^a	0,0	0,0	52,2	93,5	140,9
<i>Créances irrécouvrables^{a&b}</i>					
Exemption d'intérêts	36,8	109,8	76,9	83,2	88,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,0	10,6	10,8	11,7	12,3
Créances irrécouvrables	159,9	171,4	173,7	188,1	199,3
Total du coût de l'aide gouvernementale	206,9	410,2	434,8	518,7	603,7
Total des dépenses	332,2	530,8	562,8	706,0	806,3
Résultats d'exploitation nets	331,9	486,6	512,4	613,7	665,2
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	0,0	34,9	75,7	56,7	35,3
Résultats d'exploitation finaux	331,9	521,5	588,1	670,4	700,5

a. Ces coûts sont liés aux prêts directs accordés dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais sont comptabilisés dans les activités du ministère des Finances.

b. Ce poste correspond aux provisions pour créances irrécouvrables, réduction de la dette en cours de remboursement et exemption d'intérêts comme l'exige la comptabilité d'exercice.

Note : Exclut les ressources financières annoncées dans le budget de 2003.

Initiatives réglementaires

La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

Réglementation	Résultats prévus
<p><i>Règlement sur la sécurité de la vieillesse (SV) et Règlement sur le Régime de pensions du Canada (RPC).</i></p> <p>Des modifications de forme sont prévues au Règlement sur la sécurité de la vieillesse et au Règlement sur le Régime de pensions du Canada, compte tenu des initiatives du gouvernement comme le Gouvernement en direct et la Modernisation du service pour les Canadiens. Elles pourraient viser, par exemple, à permettre de présenter une demande d'état de compte du cotisant au RPC ou un changement d'adresse en vertu du Programme de la SV par voie électronique.</p>	<p>Les modifications proposées permettront d'administrer plus efficacement les programmes.</p>

La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

Réglementation	Résultats prévus
<p>Réduction de la dette en cours de remboursement : Modifications au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> et au <i>Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants</i> pour rendre plus efficace la mesure de réduction de la dette en cours de remboursement qui vise à fournir une aide supplémentaire à un plus grand nombre d'emprunteurs.</p>	<p>La mesure de réduction de la dette en cours de remboursement sera améliorée de manière à la rendre accessible à plus d'étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières. Ceci aura pour effet de réduire le nombre de défauts de paiement et les coûts de recouvrement du gouvernement du Canada.</p>
<p>Accès aux mesures de gestion de l'endettement : Actuellement, les emprunteurs qui sont en défaut de paiement et les emprunteurs qui ont déclaré faillite ne sont pas admissibles à une exemption d'intérêts. Des modifications au <i>Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants</i> et au <i>Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants</i> donneraient accès à une exemption d'intérêts aux emprunteurs dont le compte est en souffrance depuis un maximum de 270 jours ou qui ont fait faillite.</p>	<p>L'amélioration de l'accès aux mesures de gestion de l'endettement a pour but de maximiser le remboursement et de minimiser le nombre de défauts de paiement et ainsi réduire le coût des activités de recouvrement des prêts étudiants non remboursés.</p>
<p>Aide financière aux étudiants à temps partiel : Il est nécessaire d'apporter des modifications à la réglementation concernant l'aide financière aux étudiants à temps partiel pour améliorer l'aide financière aux étudiants à temps partiel. Les modifications à apporter incluent l'autorisation de périodes ouvrant droit à une exemption d'intérêts durant la période des études, l'ajustement des limites maximales des prêts et subventions de même qu'une hausse des seuils de revenus qui déterminent l'admissibilité des étudiants à temps partiel ayant de très grands besoins financiers.</p>	<p>L'amélioration de l'aide financière aux étudiants à temps partiel fera augmenter la participation des apprenants adultes aux études postsecondaires en permettant à un plus grand nombre d'adultes dont le revenu est faible ou modéré d'améliorer leurs compétences tout en travaillant.</p>

Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif

Réglementation	Résultats prévus
Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail</i> . Règlement sur la violence en milieu de travail : en cours d'élaboration suite aux récentes modifications apportées à la partie II.	Les Services juridiques de DRHC-Travail est en train de préparer l'ébauche du libellé en préparation pour l'estampillage par le ministère de la Justice, Section de la réglementation, et pour publication préalable dans la <i>Gazette du Canada</i> , Partie I.
Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail</i> . Règlement sur les programmes de prévention : en cours d'élaboration suite aux récentes modifications apportées à la partie II.	Le règlement proposé est présentement au ministère de la Justice, Section de la réglementation, en vue d'être estampillé, et en préparation pour publication préalable dans la <i>Gazette du Canada</i> , Partie I.
Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs)</i> . On travaille en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. L'ébauche du libellé est présentement au ministère de la Justice, Section de la réglementation, en vue d'être estampillée, et en préparation pour publication préalable dans la <i>Gazette du Canada</i> , Partie I.
Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains)</i> . On travaille en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. L'examen des modifications proposées par les Services juridiques de DRHC-Travail est presque terminé.
Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (navires)</i> . On travaille en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. Les Services juridiques de DRHC-Travail est en train de préparer l'ébauche du libellé en préparation pour l'estampillage par le ministère de la Justice, Section de la réglementation, et pour publication préalable dans la <i>Gazette du Canada</i> , Partie I.
Partie II du <i>Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz)</i> .	On a entrepris un examen détaillé de ce règlement. On met la dernière main à une ébauche, en collaboration avec l'Office national de l'énergie.
Un examen de la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> a été assumé par le Comité permanent sur le développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, et son rapport avec des recommandations est sorti le 14 juin 2002.	On attend que les modifications à la <i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i> résulteront de la réponse du Gouvernement aux recommandations apportées par le rapport du Comité permanent.

Sites Internet

Le site de DRHC

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca>

Lois et règlements

- Lois et règlements gouvernant DRHC : <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/actsx.shtml> .

Survol de la planification

- Discours du Trône, 30 septembre 2002, http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/hnav/hnav07_f.htm .
- Gouvernement du Canada, *Le Gouvernement en direct et les Canadiens*, janvier 2002, page 5, http://www.gol-ged.gc.ca/rpt/rpt_f.asp .
- Discours du budget de 2003, <http://www.fin.gc.ca/budget03/speech/speechf.htm> .
- Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 30 octobre 2002, <http://www.statcan.ca/Daily/Francais/021030/q021030a.htm> .
- Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, *Les écarts en matière d'excellence*, août 2001, http://www.cme-mec.ca/national/documents/Excellence_Gap.pdf .

Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

- Pour de plus amples renseignements sur l'aide financière et les prestations, consulter le site <http://www.prestationsducanada.gc.ca> .
- Pour de plus amples renseignements sur les prestations de la sécurité du revenu, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/> .
- Statistique Canada, *Le revenu au Canada* (n° 75-202-XIF au cat.), novembre 2002, <http://www.statcan.ca/francais/IPS/Data/75-202-XIF.htm>

Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

- Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/es.asp> .
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.innovationstrategy.gc.ca/>

Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif

- <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/index.cfm/doc/francais>.

Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

- Pour plus de renseignements sur la Stratégie de développement durable de DRHC, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml> .

Autres sites

- Pour de plus amples renseignements, consulter le site de l'assurance-emploi au <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml>
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml> .
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf> .
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/> .
- Des renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont disponibles sur le site <http://www.oirpc.ca/> .
- Pour de plus amples renseignements sur l'exercice 2000-2001, consulter les états financiers du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2000*, volume 1, section 6, sur le site <http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html> .
- Le dix-neuvième rapport actuariel se trouve sur le site <http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp> .
- Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/ .

Questions et demandes du public

Si vous avez des questions sur les programmes et services du Ministère, veuillez communiquer avec l'un des bureaux de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Consultez les pages réservées au gouvernement du Canada dans votre annuaire téléphonique pour connaître l'emplacement du bureau le plus près de chez vous. Vous pouvez aussi vous adresser au Centre de renseignements au public de DRHC.

Pour obtenir les publications de DRHC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements au public au 1 (819) 994-6313.

Index

A

Accords de coopération dans le domaine du travail, 13, 40
Aidants naturels, 33
Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), 34, 94
Aînés, 17 à 20
Amélioration du service, 48, 49
Apprentissage et perfectionnement des compétences, 23, 24, 29
Autochtones, 33, 34, 35, 36, 38, 93

B

Budget 2003, 6, 8, 10, 14, 27, 30, 31, 32, 33, 102

C

Code canadien du travail, 3, 40, 41
Communautés, 36, 37
Communautés minoritaires de langue officielle, 37
Compte d'assurance-emploi, 14, 64 à 72
Compte des rentes sur l'État, 14, 79
Conseils sectoriels, 24, 38, 95

D

Développement de la petite enfance (DPE), 31, 32
Dialogue avec les Canadiens, 20

E

Enfants, 8, 12, 31
Études postsecondaires, 30
Étudiants, 31, 98 à 105, 106

F

Familles, 31
Fonds d'assurance de la fonction publique, 14, 80
Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, 33, 92

G

Gestion de l'information et technologie de l'information, 51
Gestion des ressources, 51
Gestion des ressources humaines, 47
Gouvernement en direct (GED), 43

I

Immigrants sur le marché du travail, 27
Indemnisation des accidentés du travail, 14
Information sur le marché du travail, 29
Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), 21, 29, 32, 35, 36, 37
Initiatives réglementaires, 106, 107
Institut canadien sur l'apprentissage, 29, 88

J

Jeunes, 23, 24

L

Langues officielles, 9, 55
Loi sur l'équité en matière d'emploi, 3, 41, 107

M

Mobilité de la main-d'œuvre, 28
 Modernisation de la fonction de contrôleur,
 52
 Modernisation du service pour les
 Canadiens (MSC), 43, 48

N

Numéro d'assurance social (NAS), 49, 50

O

Organisation internationale du travail (OIT),
 40

P

Paiements de transfert, 61, 86 à 97
 Personnes handicapées, 19, 20, 26, 31, 33,
 34, 35, 56, 92, 94
 Plan d'action fédéral concernant les
 personnes handicapées, 10
 Planification des activités, 51
 Prestation du service, 6, 7, 12
 Prestation nationale pour enfants, 12, 32
 Prestations d'assurance-emploi, 14, 38, 49,
 56
 Prestations d'emploi et mesures de soutien,
 26, 27, 56, 81 à 85
 Programme canadien de prêts aux
 étudiants (PCPE), 14, 31, 38, 62, 98 à
 105, 106
 Programme de partenariats pour le
 développement social (PPDS), 91
 Programme du Sceau rouge, 24, 38
 Programme national d'alphabétisation, 90
 Programme relatif aux travailleurs
 étrangers, 27
 Protection des renseignements personnels
 des Canadiens, 49, 50, 51

R

Régime de pensions du Canada (RPC), 14,
 17 à 20, 44, 45, 46, 56, 73 à 78, 106
 Réseaux d'apprentissage communautaires,
 37

S

Sans-abri, 21, 33, 34, 36, 38, 96
 Santé et sécurité, 40
 Secteur bénévole, 11, 36
 Sécurité de la vieillesse (SV), 14, 17 à 20,
 106
 Services d'assurance-emploi aux
 particuliers, 46
 Services d'emploi aux employeurs, 45
 Stratégie de développement durable, 52, 53
 Stratégie emploi jeunesse, 23, 25, 89
 Stratégie visant le milieu du travail, 40
 Subvention canadienne pour l'épargne-
 études (SCEE), 14, 38
 Subventions canadiennes pour études
 (SCE), 99
 Subventions et contributions, 14, 86 à 97
 Supplément de revenu garanti (SRG), 18
 Survivants, 19
 Systèmes d'éducation, 8

T

Travailleurs âgés, 29, 97